

KTO's
repræsentantskabsmøde
2003

Indholdsfortegnelse

REFERAT AF KTO'S 18. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 18. DECEMBER 2003.....	7
1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent.....	7
2. Bestyrelsens beretning	7
3. Indkomne forslag	21
4. Regnskab for perioden 1. april 2002 - 31. marts 2003.....	22
5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2004 - 31. marts 2005.....	22
6. Ekstraordinært valg til forhandlingsudvalget og bestyrelsen	23
7. Mødets afslutning.....	23
1. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	25
1.1 Løn.....	25
a) Lønaftaler	25
b) Reguleringsordningen	25
c) Løntabeller	25
1.2 Ny løndannelse.....	25
a) Aftalen om ny løndannelse	25
b) Møde mellem forhandlingsdelegationerne.....	26
c) Det økonomiske råderum	27
d) Lønudvikling	28
e) Implementeringsaktiviteter.....	28
1.3 Særydelser	30
1.4 Pension.....	30
1.5 Decentrale løninstrumenter.....	31
a) Åremål.....	31
b) Funktionsvederlag	31
1.6 Personalepolitiske aftaler.....	31
a) Seniorpolitik.....	31
b) Socialt kapitel	31
c) Tillidsrepræsentantforhold	32
1.7 Ansættelsesvilkår generelt.....	32
a) Ferie/feriefridage	32
b) Fravær af familiemæssige årsager.....	33
c) Tidsbegrænset ansættelse	33
1.8 Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster	34
1.9 Lønfrigivelse	35
1.10 Ligeløn	35
1.11 Retstviftaftale	35
1.12 EU-samarbejde.....	36
a) Samarbejde med arbejdsgiverne.....	36
b) Direktiver om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv	36
c) Direktiv om tidsbegrænset ansættelse	36

d)	Temaoplæg om erfaringer med aftaleimplementering af EU-direktiver	36
e)	Europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde	36
f)	EU-temadag	36
g)	Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2003	37
1.13	Forbeholdskrav	37
1.14	Evaluering af OK-02	37
2.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL	39
2.1	Lønstatistik	39
a)	Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS)	39
2.2	Medbestemmelse	39
a)	Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse	39
b)	Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	40
c)	Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse (MBS)	40
d)	AUKA	40
e)	AKUT-fonden	40
2.3	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	40
a)	Det Personalepolitiske Forum	40
b)	Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med KL - § 5-styregruppen	41
c)	Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med ARF - § 5-styregruppen	43
d)	Projekter i Københavns Kommune	45
e)	Projekter i Frederiksberg Kommune	45
f)	KTO's personalepolitiske udvalg	45
2.4	Kompetenceudvikling	46
a)	KTO's udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	46
b)	Aftale om kompetenceudvikling	46
c)	Implementering og evaluering af aftale om kompetenceudvikling	46
2.5	Ledervilkår og lederudvikling	47
2.6	Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	47
2.7	Arbejds miljø	48
a)	PAU-projektet	49
b)	Stresshåndtering i ledernetværk	49
c)	Arbejds miljøcertificering og arbejds miljøledelse	49
2.8	Arbejds marked- og sociale forhold	49
a)	KTO's udvalg om det rummelige arbejds marked	49
b)	Projekter om det rummelige arbejds marked	50
c)	Sygdomspolitik	50
d)	Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats	51
e)	Etnisk ligestilling og mangfoldighed	51
f)	Eksklusivbestemmelser	51
g)	Lov om ændring af lov om arbejdstid	51
h)	Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel	52
i)	Lov om kommunernes styrelse	52
2.9	EU	52
a)	DAN-ISKA	52
b)	Implementeringsudvalget	52

c)	Den sociale dialog	53
2.10	FOKUS	53
2.11	Den Kommunale Tjenestemandsret.....	53
2.12	Tjenestemænd	53
a)	Tjenestemandshovedaftalen	53
b)	Lovgivning	53
2.13	Samarbejde med Kommunedata (KMD).....	53
2.14	Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).....	54
2.15	Digital forvaltning	54
2.16	Amt/kommunesammenlægningen på Bornholm	54
2.17	Økonomiaftaler	55
2.18	Afskedigelser som følge af budgetbesparelser	55
2.19	Center for offentlig kompetenceudvikling (COK).....	55
2.20	Arbejdstid.....	56
a)	Decentrale arbejdstidsaftaler	56
b)	Aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden	56
2.21	Strukturkommissionen	57
2.22	Offentlighedskommissionen	57
3.	ORGANISATION.....	58
3.1	KTO's hjemmeside.....	58
3.2	KTO's kommenterede aftaler mv.	58
3.3	Temamøder	58
3.4	Udmeldelser	58
3.5	KTO's struktur, herunder udvalg	59
4.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	60
5.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	62
5.1	Bestyrelse	62
5.2	Bestyrelsens sekretariatsudvalg	62
5.3	Forhandlingsudvalg.....	63
5.4	Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	63
5.5	Paritetisk nævn	63
5.6	Det kommunale lønningsråd	64
5.7	Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse	64
5.8	Personalepolitiske udvalg	64
5.9	Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik	64
5.10	Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH.....	65
5.11	Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	65
5.12	Udvalg om det rummelige arbejdsmarked	65
5.13	Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked	65
5.14	Arbejds miljøudvalg.....	66
5.15	Medlemmer af AUKA's samarbejdsorgan (indtil 30. juni 2003).....	66
5.16	Lønteknikerudvalg.....	66
5.17	Udvalg vedrørende udlicitering mv.....	66
5.18	Juridisk gruppe	67
5.19	EU-arbejdsgruppe.....	67
5.20	KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling	67
5.21	Styregruppe for personaleweb.....	68

5.22	Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	68
5.23	Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	68
5.24	KMD's konceptudvalg	68
5.25	Den Kommunale Tjenestemandsret.....	68
5.26	Arbejdsgivernes Elevrefusion	68
5.27	Center for aktiv beskæftigelsesindsats	69
5.28	Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor.....	69
5.29	Bestyrelsen for FOKUS.....	69
5.30	Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK).....	69
5.31	Det centrale rådgivningspanel for COK.....	69
5.32	Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne	69
5.33	Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse.....	69
5.34	Dialogforum om digital forvaltning.....	69
5.35	KTO's sekretariat	69

REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2002 – 31. MARTS 2003.....71

**BUDGET SAMT FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT FOR PERIODEN
1. APRIL 2004 – 31. MARTS 200597**

REFERAT AF KTO'S 18. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 18. DECEMBER 2003

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Peter Asboe, DKK, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Peter Asboe valgtes til dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabsmødet i henhold til vedtægternes § 4 var rettidigt indkaldt.

Dirigenten konstaterede ved opråb af medlemsorganisationernes navne, at mødet, jf. vedtægternes § 5, var beslutningsdygtigt.

Følgende organisationer var ikke til stede:

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark
Dansk Formandsforening
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
Dansk Jernbaneforbund
Dansk Navigatørforening
Dansk Sygeplejeråd
Dansk Tandplejerforening
Danske Bioanalytikere
Danske Fysioterapeuter
Danske Skov- og Landskabsingeniører
Den alm. danske Jordemoderforening
Ergoterapeutforeningen
Farmakonomforeningen
LederForum
Økonomforeningen

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

2. Bestyrelsens beretning

Dennis Kristensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"1. Indledning

Der er sendt en skriftlig beretning ud for året, der er ved at være gået. Jeg vil derfor mest sige noget om det mere fremadrettede – med links til ting og sager i året, der er gået.

”Det, der binder os sammen er, at vi er lønmodtagerorganisationer for kommunalt ansatte.

Samtidig er der en lang række forskelle på organisationerne og de medlemmer, vi repræsenterer. Der er forskelle i lønvilkår, arbejdsvilkår, arbejdsindhold osv., osv.

Hvis samarbejdet i KTO skal fungere – og det skal det – kræver det, at alle organisationer udviser en vilje til at nå nogle kompromis'er, som alle kan acceptere.

Hver især har vi nogle mærkesager, vi lægger stor vægt på at få gennemført. Nogle af disse mærkesager har ingen interesse for andre organisationer – visse af dem er måske direkte i modstrid med andre organisationers interesser.

Det siger sig selv, at det kan være svært at finde en fællesnævner i sådanne sager.

Det er dog hidtil lykkedes i vores samarbejde i KTU, og det skal også lykkes i det nye og større samarbejde i KTO.”

Således faldt bemærkningerne fra KTO's formand, da KTO blev dannet for sytten år siden. Forudsætningerne for samarbejdet i forhandlingsfællesskabet har været et kendt vilkår for alle hele vejen igennem.

Viljen til at bøje sig imod hinanden, finde kompromis'er og fælles løsninger og bruge den fælles styrke har været til stede gennem årene – lige indtil nu.

I vores diskussioner af, hvordan den fremtidige forhandlingsmodel skal være ved OK-05, har der været mange og også modsatrettede synspunkter, og der har været udfoldet store bestræbelser på at finde det fælles grundlag, der kunne imødekomme flest mulige synspunkter. Alle de ønsker og modeller, der har været på bordet, har indgået, men ingen er blevet imødekommet fuldt ud. I forhold til Sundhedskartellets model gik de øvrige organisationers smertegrænse der, hvor Sundhedskartellet ville gøre KTO til et forhandlingsfællesskab uden forhandlingsopgaver. Det ville ikke give mening. Tværtimod ville det i realiteten være en opløsning af forhandlingsfællesskabet.

Men selvfølgelig var sundhedskartellets model med i forhandlingsudvalgets debat om den fremtidige forhandlingsmodel, og derfor har Sundhedskartellet naturligvis også sat klare fingeraftryk på det endelige forslag til model, som KTO's forhandlingsudvalg og KTO's bestyrelse bakker op om. Den vil jeg gennemgå om lidt.

*Derfor er det meget ærgerligt, at Dansk Sygeplejeråd og med dem 7 andre sundhedsorganisationer ikke længere kan identificere sig med den indflydelse, styrke, solidaritet og andel i resultatet, som det giver at være med i KTO. Det er en dybt ulykkelig situation, at vi splittes op, og at der for arbejdsgiverne bliver flere heste at spille **på**, eller eventuelt at spille **ud** mod hinanden.*

Muligheden er til stede for at foretage sig noget, hvor vi for alvor generer hinanden. Det vil jeg gerne undgå. Lad os ikke slås indbyrdes eller offentligt beskyde hinanden.

Lad os for eksempel holde op med at sige at - og jeg citerer DSR's formand på organisationens nyligt afholdte ekstraordinære kongres i en omtale af både det hidtidige forhandlingssystem og den nye model:

"Vi kan ikke leve med, at medlemmerne oplever forhandlingssystemet som udemokratisk, uigenkendskabeligt og uvedkommende" - underforstået, at det kan alle vi andre åbenbart godt leve med, og at det er en passende karakteristik af den forhandlingsmodel, som alle øvrige organisationer har kunnet tilslutte sig.

Eller et andet eksempel fra formandens leder i Danske Bioanalytikerers seneste medlemsblad, hvor hun nævner, at faggrupperne under sundhedskartellet skal til at stå på egne ben efter, at de er gået ud af KTO - og jeg citerer:

"Det skulle helst resultere i OK-resultater, der for en gangs skyld betyder positive forandringer for de ind imellem hårdtprøvede ansatte i den danske sundhedssektor". Det er da en ansvarsfraskrivelse fra tidligere indgåede forhandlingsresultater, som medlemmerne oven i købet stemte ja til, der vil noget. Gad vide, om dbio egentlig i de 17 år, hvor KTO har eksisteret, har anbefalet medlemmerne at stemme nej til de mange KTO-forlig, der åbenbart aldrig har indeholdt positive forandringer for bioanalytikerne?

At man træffer en beslutning om at ville stå på egne ben, må man selvfølgelig selv om – det er deres beslutning, men jeg synes, det er helt unødvendigt og uacceptabelt, når man baserer det på et grundlag, hvor vi andre må stå for skud, eller bliver hængt ud.

Det gør KTO amputeret, at ca. 70.000 medlemmer på en gang forlader KTO den 29. december i år. Lægger vi de ca. 10.000 medlemmer, sundhedsorganisationerne har på FHS' område, så repræsenterer de 8, der går, 80.000 personer ud af et samlet medlemstal på ca. 660.000.

I realiteten tror jeg, at vi er temmelig enige om det meste.

Men det må erkendes, at hvis Sundhedskartellets hovedproblem er, at deres medlemsgrupper skal have et lønhop, der er 10 – 15 % større, end det alle vi andre skal have, så er det nok en vare, som KTO ikke kan levere. I det lys er en udmeldelse egentlig fair nok.

Udmeldelsen kan endda være med til at gøre det øvrige fællesskab stærkere, fordi en stor gruppe, der har vanskeligt ved at få et tilfredsstillende resultat i hus, kan komme til at virke som en barriere for at nå et forhandlingsresultat. Når gruppen er væk, rykker resten tættere sammen om at få gennemført de væsentlige krav.

Så KTO kan meget vel komme til at agere stærkere end ved et par af de tidligere overenskomstfornyelser.

Mere vil jeg ikke sige om udmeldelsessituationen.

Det vigtige i dag er, at vi i KTO får givet forhandlingsmodellen for de kommende forhandlinger stor opmærksomhed, og derfor vil jeg gennemgå og kommentere den lige om lidt.

Jeg vil derudover sige noget om

- OK-05
- Strukturreformen

2. *Forhandlingssystemets fremtid*

Forhandlingerne skal bringes tættere på medlemmerne. Det har været den overordnede overskrift for forsøget på at finde en ny forhandlingsform.

Medlemmerne i centrum er målsætningen, og det skal opnås ved, at den enkelte organisation får større indflydelse på og ansvar for overenskomstfornyelsen samtidig med, at vi fastholder den fælles styrke på lønmodtagersiden ved fælles optræden på centrale områder. Det er også blevet kaldt "at vende forhandlingerne på hovedet".

Det er den korte udlægning af den kompromismodel for forhandlingssystemets fremtid, som jeg forelægger for jer i dag.

Hele debatten om forhandlingssystemet udspringer som bekendt af erfaringerne fra OK-02. Blandt andet gik det for alvor op for os, at der er behov for

- *større rummelighed for den enkelte organisations ønsker indenfor fællesskabet,*
- *fælles fortolkning af de krav, vi fremsætter, og*
- *præcisering af, hvad der er konfliktudløsende krav i fællesskabet.*

Desuden er der stadig et par blå mærker efter turen i forligs'en.

Alt det har ført til en enighed om behovet for forandringer af fremtidens forhandlingssystem.

De fælles opgaver er først og fremmest reallønssikring, generelle lønstigninger og reguleringsordningen. Hvilke fælles projekter, der herudover kan være, vil jeg komme tilbage til lidt senere.

Nu vil jeg mere detaljeret gennemgå forhandlingsmodellen, som I har fået udsendt en uddybende beskrivelse af inden repræsentantskabsmødet.

Fase 1, som er forberedelsesfasen, strækker sig fra starten af 2004 til slutningen af august 2004.

I denne fase skal:

- *krav til OK-05 diskuteres,*
- *organisationernes krav udtages,*
- *organisationerne indgå en forhandlingsaftale i KTO,*
- *køreplaner indgås med arbejdsgiverne.*

Kravsudtagelsen vil foregå på en både indholdsmæssig og tidsmæssig anderledes måde.

Den omvendte forhandlingsmodel vil medføre, at organisationerne kan udtage såvel de traditionelle specielle krav som krav, der vedrører de generelle aftaleområder. Undtaget er krav om generelle lønstigninger, reguleringsordningen, vitale tværgående temaer og andre tværgående temaer. Den omvendte forhandlingsmodel vil dermed i en vis forstand gøre vores tidligere opdeling i specielle og generelle krav overflødig.

Organisationerne skal – som vi allerede har skrevet ud til jer – være tidligere ude med egen kravsforberejdelse og kravsudtagelse, og have klarhed over dette på et tidligere tidspunkt, end vi har været vant til.

Det kræver så også af os i KTO-samarbejdet, at vi har fået afklaret en intern forhandlingsaftale på et så tidligt tidspunkt som muligt, så vi i organisationerne er klar over hvilke områder, vi henholdsvis kan – og ikke kan – forhandle selv.

Der vil imidlertid nok være temaer, som vi ikke på forhånd kan placere eller forudse, fx reaktioner på arbejdsgivernes krav, og hvor det derfor først på et senere tidspunkt i processen kan afklares, hvor de ligger.

Formålet med forhandlingsaftalen er at afklare hvilke fælles temaer, vi er parate til at udløse konflikt på for at opnå en tilfredsstillende løsning på KTO-niveau.

At indgå forhandlingsaftalen vil endvidere indebære en indholdsmæssig afklaring af kravet og dermed, hvad et eventuelt fælles konfliktgrundlag vil være.

Sikringen af reallønnen er der enighed om, at KTO skal stå for. Vi er enige om, at den løn, der udmøntes til alle ansatte, som minimum skal matche de skønnede prisstigninger. De generelle lønstigninger, vi aftaler, vil udgøre en væsentlig del heraf. I den omvendte forhandlingsmodel kan en endelig vurdering af, hvad der skal til for at sikre reallønnen på individniveau først ske på et relativt sent tidspunkt i forhandlingerne, blandt andet fordi det forudsætter, at vi kender resultaterne af organisationernes forhandlinger.

Et andet konfliktudløsende pejlemærke, der skal indgå i vores indbyrdes forhandlingsaftale er reguleringsordningen. Den går som bekendt ud på, at vi ønsker at sikre os en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, så der ikke oparbejdes et lønefterslæb. Den er uden en forlodsfinansiering i sin udmøntning. Det vil sige, at der ikke vil være aftalt en forlodsfinansiering på KTO-niveau ved OK-05. Reguleringsordningen skal alene udmønte generelle lønstigninger, og den skal som hidtil være fælles.

Det har på baggrund af erfaringerne fra OK-02 været os magtpåliggende at undgå, at hele KTO-området igen havner i forligsinstitutionen. Det er derfor, vi har formuleret målsætningerne om:

- *at et flertal ikke skal kunne tvinge et mindretal til et KTO-forlig, og*
- *at et mindretal ikke skal kunne blokere for et forlig og dermed tvinge flertallet i forligsinstitutionen.*

Derfor skal forhandlingsaftalen også indeholde bestemmelser om ret til udtrædelse af forhandlingerne samt betingelser for, at et forlig kan indgås, selv om der ikke er tale om et KTO-forlig. Her er vi inde og pille ved den vetoret, der hidtil har været mulighed for at gøre gældende ved forligsindgåelsen.

Forhandlingsaftalen skal desuden indeholde en afklaring omkring konfliktforberedelse, udtagelse til konflikt og konsekvenser af organisationers afvisning af at deltage i konflikt.

Den sidste del af forberedelsesfasen drejer sig om, at der skal indgås køreplaner med arbejdsgiverne, det vil sige procedureaftaler om henholdsvis organisationernes forhandlinger og KTO-forhandlingerne.

De kommer til at afspejle den omvendte forhandlingsmodel, og det giver selvfølgelig nogle ændringer i forhold til tidligere. Det kommer vi tilbage til i 2. kvartal næste år.

Fase 2 drejer sig om organisationernes forhandlinger.

Noget af det, der har optaget os en del med den omvendte forhandlingsmodel, har været, hvordan det sikres, at alle kommer til forhandlingsbordet i denne fase, og at der er et pres på, at man når nogen vegne.

- *Der skal blandt andet indbygges en deadline for, hvornår man kommer til første forhandlingsmøde.*
- *Men der ligger også en indbygget risiko for arbejdsgiverne for, at hvis ikke de når til enighed med de enkelte grupper i fase 2, kan kravene løftes op til behandling ved KTO-bordet.*
- *Endelig er der vel et fælles pres fra begge sider for at finde netop de lønmodeller, der passer til de enkelte områder. Jeg tror, at det står klart for alle parter, at der skal ske noget med Ny løn ved OK-05. Det vil jeg vende tilbage til om et lille øjeblik.*

Denne fase løber i perioden fra den 8.9. – 15.11.

Formålet med denne fase er, at den enkelte organisation eller branche

- *kommer i fokus i forhandlingerne,*
- *forhandler selvstændige lønmodeller, evt. bundet sammen med konkrete senior- og/eller kompetenceudviklingsaftaler mv., og*
- *får mulighed for at indgå aftale om øvrige emner, der kan indgå i et samlet overenskomstresultat bortset fra generelle lønstigninger, reguleringsordningen og de tværgående forhandlingstemaer.*

Der er enighed om, at der er behov for en tæt koordinering mellem organisationerne i denne fase, både ved de faste møder i KTO, men også i øvrigt. Endvidere forudsættes det, at KTO's sekretariat leverer vejledning og teknisk bistand til organisationerne i denne fase, navnlig i forhold til emner, der relaterer sig til hele det hidtidige generelle aftaleområde.

Det, der er allermest fokus på i denne fase, er muligheden for at forhandle egne lønmodeller. Det indebærer:

- *at forhandlingen muliggør selvstændige lønmodeller, blandt andet organisationsvis prioritering af forholdet mellem centrale og decentrale lønforbedringer,*
- *at Ny løn-aftalens bestemmelser om forlodsfinansiering, råderum og regneregler samt forhandlingsprocedure afskaffes,*
- *at der herudover er to muligheder: At alle andre bestemmelser i KTO-aftalen om Ny løn kan fraviges eller fortsætte for dem, der ønsker sig omfattet **eller** at Ny løn-aftalen helt afskaffes, således at organisationerne selv skal aftale samtlige bestemmelser ved udformning af egen lønmodel. Dette har vi ikke lagt os fast på endnu.*

I fase 3 starter de fælles forhandlinger.

Denne fase forløber fra 15.11.2004 og til forlig er indgået, eller forhandlingerne er brudt sammen.

Formålet med fasen er, at de generelle krav udtages og forhandles. Det drejer sig om de vitale tværgående emner og øvrige tværgående krav, der fremgår af forhandlingsaftalen samt de øvrige generelle krav, der måtte dukke op på baggrund af de forudgående organisationsforhandlinger.

Om de indrapporterede enigheder og uenigheder er det anført

- at der skal være åbenhed omkring de deklarerede forhandlingsresultater, der udformes ud fra en standard*
- hvordan den samlede belastning fra organisationernes resultater kan opgøres,*
- hvilken politisk proces der herefter må forudses, blandt andet for at etablere et sikkerhedsnet under de organisationer, der ikke har nået et forhandlingsresultat ved organisationernes egne forhandlinger, og*
- at der må forudses et behov for, at de organisationer, der ikke har opnået enighed i fase 2, fortsætter forhandlinger med arbejdsgiverne parallelt med de generelle forhandlinger.*

Der er ingen tvivl om, at vi får en vanskelig politisk opfølgingsproces i denne fase.

Ikke mindst i forhold til de små organisationer skal vi være opmærksom på, at de ikke bliver skoldet med denne model. Et andet fokusområde vil være, at modellen ikke udvikler sig til, at det bliver arbejdsgiverne, der reelt alene bestemmer, hvilken skævdeling, der kan aftales.

Det her er ikke en perfekt model. Den vil til stadighed skulle udbygges og justeres – og den vil efterfølgende skulle evalueres grundigt. Derfor skal man også bemærke sig, at den hedder model for OK-05 forhandlingerne.

Men jeg er sikker på, at den er mere tidssvarende end den nuværende. Vi får alle bedre muligheder for at få den selvstændige indflydelse på en lang række forhold, som har været vores ønske. Samtidig mener jeg, at vi bevarer den fælles styrke, der ligger i at stå mange sammen, og den solidaritet, der gør, at vi kan lægge pres på arbejdsgiverne, dér hvor nogle grupper bliver trængt.

Fase 4 om stillingtagen vil jeg ikke knytte så mange bemærkninger til, fordi der er tale om en tæt sammenhæng med de ting, jeg har været inde på omkring forhandlingsaftalen.

I den omvendte forhandlingsmodel er der større mulighed og større udfordringer for organisationerne. KTO vil godt komme med et tilbud om materiale, der dels giver en nærmere forklaring på, hvad den omvendte forhandlingsmodel kan betyde for organisationernes kravsudtagelse, dels kan give jer en opdatering på status for en lang række forhandlingstemaer, som I eventuelt selv skal til at drøfte direkte med arbejdsgiverne. Det vil komme først i det nye år.

”Hvad betyder den omvendte forhandlingsmodel helt konkret for os”, sidder I måske og tænker, - ”hvad er det, vi skal gøre?”

Det enkle svar på det er:

- Find ud af, hvad der er vigtigt for netop jeres medlemmer at opnå en løsning på ved de*

kommende overenskomstforhandlinger.

- *Stil kravene ud fra det, også selv om det er emner, der er reguleret af en KTO-aftale. Det vil sige, at I ikke skal skele til, om det er noget, KTO plejer at tage sig af.*
- *Når vi er parate med forhandlingsaftalen, formentlig i slutningen af marts, så ved I, når I tilslutter jer den, hvilke temaer, der er konfliktudløsende på KTO-niveau. Vi vil til den tid søge at have afklaret, om der er nogle tværgående temaer, som vi på forhånd ved, vil blive forhandlet ved KTO-bordet.*
- *Så udtager I jeres krav til organisationsforhandlingen, udveksler dem med arbejdsgiverne på det tidspunkt, I har aftalt i køreplanen, og starter jeres forhandlinger i september.*
- *I november udtager vi KTO-kravene, blandt andet på baggrund af det billede, som organisationsforhandlingerne har tegnet. Der kan som nævnt vise sig behov for, at organisationsforhandlingerne fortsætter parallelt med KTO-forhandlingerne.*

Vi forventer, at den nye forhandlingsmodel kræver en revision eller ændring af KTO's vedtægter og en godkendelse af repræsentantskabet. Derfor kan jeg allerede nu annoncere, at der vil blive behov for et ekstraordinært repræsentantskabsmøde i foråret 2004, hvor vi samtidig forventer at have en forhandlingsaftale klar til fremlæggelse og underskrivelse.

Som det fremgår, er alle spørgsmål ikke afklarede, det vil ske hen ad vejen. Det afgørende nu er, at vi har viljen til en fælles model, og at der er tilslutning til denne.

Og så er der lige en lille detalje. Dem tager vi kontakt til først i det nye år.

Ja, det er arbejdsgiverne, jeg tænker på. Vi skulle også gerne blive enige med arbejdsgiversiden om, at det er sådan, vi forhandler ved OK-05. Man kan ikke på forhånd afvise, at de har bemærkninger til modellen. Men vi forventer selvfølgelig, at de respekterer vores ønske om at forhandle på denne måde ved OK-05, og at de også er loyale overfor det formål, der er med modellen.

Den danske aftalemodel, som er en unik model, når vi sammenligner os med, hvorledes vores kolleger i en lang række af de øvrige europæiske lande får reguleret deres løn- og ansættelsesvilkår, har vi hidtil på det kommunale og amtslige arbejdsmarked praktiseret i en meget centraliseret forhandlingsform. Det har haft sin tid.

Decentraliseringstendenser, men også behov for nærhed og synlighed gør, at der skal ske forandringer og fornyelse af forhandlingsfællesskabet KTO i retning af, at forbundene eller organisationerne forhandler selv med frivillig koordinering. Men vi vil samtidig fastholde en fælles afslutning på forhandlingerne med mulighed for at bruge den fælles styrke, og vel at mærke ikke til at banke hinanden på plads, men til at presse arbejdsgiverne til, at vi opnår fælles gode resultater på store tværgående spørgsmål.

KTO skal være et fællesskab, som både giver plads til den enkelte organisation og er solidarisk. Der hviler et stort ansvar på os alle, for at ingen kommer i klemme.

Jeg er opmærksom på, at nogle er bekymrede for forandringen, måske navnlig de mindre organisationer. Jeg vil heller ikke afvise, at det med denne model vil være en god idé at søge sammen i større alliancer for at stå stærkere i organisationernes forhandlinger.

Mit bud er, at nye lønmodeller kommer til at stå i centrum for forhandlingerne i 2005. Jeg synes først og fremmest, det er vigtigt at fokusere på, at den nye forhandlingsmodel giver os alle sammen en afgørende mulighed for at opnå resultater på dette område. Nye lønmodeller, som passer til de enkelte faglige områder, vil være et afgørende element i et overenskomstresultat, så medlemmerne oplever, at der er fundet løsninger på problemstillinger, der er tæt på deres hverdag på arbejdspladserne.

3. OK-05

Et afgørende moment for det kommende år er derfor forberedelsen af og starten på overenskomstforhandlingerne. Hvor forhandlingsmodellen, som jeg lige har gennemgået, måske meget har fokus på struktur – vil jeg nu gå lidt mere ind på det indholdsmæssige.

Med den omvendte forhandlingsmodel er temaet for den kommende overenskomstforhandling som nævnt slået an. Overskriften er "Tættere på medlemmerne".

Vi er kommet for langt væk fra vores medlemmers hverdag. Vi har brug for at se nærmere på, om de aftaler vi har i dag, også er gode nok til at løse de konkrete problemer og udfordringer, som vores medlemmer står med i amter og kommuner.

Vores medlemmers hverdag, arbejdsopgaver, arbejdstider, muligheder for jobudvikling osv, osv er forskellige fra hinanden – der er forskel på hjemmehjælperens og gymnasielærerens hverdag og muligheder.

Sådan, som vi har indrettet vores aftalesystem, har vi ikke været gode nok til at tilgodese disse forskelligheder.

Vi har i den forbindelse brug for en diskussion om og forståelse af begrebet forenkling, og også en klarere præcisering af, hvem vi skal forenkle for.

Arbejdsgiverne har af hensyn til deres forståelse af forenkling lagt et væsentligt pres på for at ensrette vores overenskomster og aftaler. Det har de gjort af hensyn til personalekontorerne. Ikke af hensyn til de konkrete problemstillinger og udfordringer, der er på de enkelte arbejdspladser.

For mig er det helt klart. Dels skal vi have øje for, om vi har lavet alt for detaljerede regler for ting, som de sagtens selv kan klare lokalt. Dels skal de regler, der er brug for, være klare og gennemskuelige for vores medlemmer. De skal opleve, at reglerne giver mening i deres hverdag, og i forhold til de opgaver, de skal løse på arbejdspladsen.

Det kan godt vise sig at være en vanskelig opgave, fordi vi skal bryde med vanetænkning og grundlæggende mistillid.

Reel forenkling forudsætter, at arbejdsgiverne på alle niveauer er parate til at vise tillid til deres medarbejders evner til selv at tilrettelægge arbejdet hensigtsmæssigt. Vi kan selvfølgelig ikke forsvare, at de rettigheder, der ligger i de fælles aftalte regler, mistes, og at det bliver arbejdsgivernes ensidige kontrol, der styrer. Så er vi lige vidt.

Vi skal have skabt en kultur, hvor de ansatte har muligheder og direkte indflydelse, - hvor de ansatte kan vise deres ansvarlighed. Et godt område at starte på er vores ferieaftale.

Jeg tror, at forenkling i denne udgave kan bidrage til at fremme arbejdsglæden og et mere attraktivt image for arbejdspladser i kommuner og amter.

I den forbindelse er det kedeligt at måtte konstatere, at vores erfaringer med Ny løn mildest talt ikke er gode.

Selvom vi faktisk har opbygget et system, som både centralt og lokalt skulle give mulighed for at etablere særligt konkrete og tilpassede lønmodeller, har vi kunnet konstatere:

- *At det har været meget vanskeligt ved overenskomstforhandlingerne centralt at opbygge og udbygge særlige lønmodeller for de enkelte grupper. Vi har oplevet, at arbejdsgiverne ofte har været meget afvisende overfor vores ønsker, fordi de reelt ikke ønsker at forpligte de lokale arbejdsgiverparter udover grundlønnen. Ligeledes har regnereglerne gjort det overordentligt kostbart at udbygge og tilpasse lønmodellerne centralt til de enkelte gruppers behov.*
- *At bl.a. afsættelsen af midler til forlodsfinansiering har fungeret som et stramt puljesystem og medvirket til, at arbejdsgiverne lokalt har løftet for lidt på låget til kassebeholdningen, og endelig*
- *At arbejdsgivernes og medarbejdernes holdninger og forståelse af Ny løn lokalt har været for forskellig:*

Arbejdsgiverne har i for høj grad opfattet Ny løn som dels et individuelt lønsystem, hvor fokus har været på at belønne den enkelte. Og dels som et ledelsesinstrument, hvor arbejdsgiverne bestemmer.

For medarbejdersiden har det været afgørende, at Ny løn er et kollektivt aftalesystem, som bygger på ligestilling mellem arbejdsgiversiden og medarbejdersiden. Ny løn skal udmøntes på et klart gennemsommeligt og meningsfuldt grundlag.

Centralt har KL forsøgt at tilkendegive over for kommunerne, at Ny løn ikke er det samme som individuel løn, og at det er vigtigt, at kommunerne indgår aftaler om Ny løn, så reguleringsordningen ikke kommer til at udmønte mere end forudsat. Disse meldinger er jeg naturligvis glad for.

Imidlertid har tilkendegivelserne ikke haft den store effekt. Det er brandærgerligt, at problemerne ikke kunne forebygges med dette, men jeg må konstatere, at ord og henstillinger ikke har løst noget.

Når man gennemgår arbejdsgiversidens udtalelser gennem den seneste tid i oplæg og til pressen, så kan man se, at de reelt har kastet håndklædet i ringen. Ny løn, som vi kender det i dag, har spillet fallit. En forsvarer af Ny løn er svær at finde.

Vi kan med de seneste lønudviklingstal også konstatere, at Ny løn ikke har skabt en friere løndannelse, sådan som vi forventede. Den faktiske lønudvikling kan knapt nok følge med den aftalte lønudvikling i øjeblikket. Markedsmekanismen, som den siddende regering er så stor tilhænger af, virker i hvert fald ikke på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked. Forlodsfinansie-

ringen, som skulle være en kick-start til Ny løn, har nærmest haft den modsatte effekt, og har – i en uheldig alliance med den stramme budgetstyring - virket som en bremse på udmøntning af Ny løn.

Konsekvensen er, at reguleringsordningen igen vil udmønte væsentlig mere end forudsat. I kroner og øre svarende til ca. 1 mia. kr.

Årsagen til dette skal bl.a. søges i, at kommuner og amter bruger for få penge til Ny løn ved de lokale forhandlinger.

Jeg må sige, at jeg simpelthen ikke forstår, at de kommunale arbejdsgivere har lagt så stor vægt på at skabe et system, der giver mulighed for at forhandle løn lokalt, når slutresultatet alligevel bliver generelle lønstigninger til alle, bare fordi man ikke bruger penge nok lokalt.

Og det er mere uforståeligt, at de kommunale arbejdsgiverpartier kan leve med et system, hvor nogle kommuner og amter rent faktisk bruger en del penge på Ny løn, mens andre reelt kan løbe fra regningen.

Reguleringsordningen sikrer godt nok, at vi ikke bliver snydt, men det er ikke meningen med Ny løn, at arbejdsgiverne skal kunne udskyde udbetalingen af vores aftalte løn ca. 12 måneder.

Det, der foregår lige nu, ligner derfor mest af alt passiv dødshjælp til Ny løn.

Med den udformning Ny løn har i dag, er det for let for arbejdsgiverne bare at sige nej. Det er reelt arbejdsgiverne, der har nøglen til pengekassen, og det er også langt hen af vejen arbejdsgiverne, som bestemmer, hvem som skal have fingrene i kassen, og hvem som skal have fingrene i klemme. Er man blandt dem, der har fingrene i klemme, har man kun mulighed for at trække hånden til sig. Det er ikke godt nok.

Dette giver en skævhed, som mange steder har betydet, at de ansatte har taget afstand fra Ny løn. De føler, at de løn aftaler, der er indgået, eller er blevet tilbudt af arbejdsgiversiden, langt fra lever op til deres målsætninger og forventninger til Ny løn.

Medlemmerne efterspørger et forhandlingssystem, hvor pengene ikke forsvinder i arbejdsgivernes slunkne budgetkasse, hvis der lokalt ikke kan opnås enighed. De efterspørger også, at der bliver aftalt mere gennemskuelige kriterier for, hvad der udmønter Ny løn. Og så efterspørger de en løndannelse, som bliver oplevet som rimelig inden for de enkelte faggrupper.

Og her er jeg ved sagens kerne – nemlig, at vi ved OK-05 må se nærmere på, hvordan vi kan få opbygget et lønsystem, som giver mening og ejerskab, og som er tilpasset de helt konkrete vilkår, som opleves på de enkelte overenskomstområder og på de enkelte arbejdspladser i kommuner og amter.

Jeg vil understrege, at jeg ikke har noget imod en lokal løndannelse. Men vi bliver nødt til at finde en god måde at få det til at fungere på, som er på begge parters præmisser.

Hvad er så visionerne for de fremtidige lønmodeller?

Først og fremmest følger det overskriften "tættere på medlemmerne": der skal ske en tilpasning i forhold til de enkelte overenskomstområders konkrete ønsker og behov.

Men visionerne er også

- *Ligeværdighed i parternes lønforhandling*

Det skal ske ved at:

- *Begge parter skal have råderet over afsatte midler – så de udbetales og til tiden.*
- *Vilkårene for de lokale forhandlere skal forbedres.*

- *En friere løndannelse*

Det skal ske ved at:

- *Kommuner og amter skal slippe den stramme budgetstyring. De må ikke indbyrdes kunne spekulere i en lav lønudvikling i forhold til reguleringsordningen.*
- *Lønkriterier og personalepolitik i sammenhæng*

Det skal ske ved at:

- *Der skal aftales mere gennemskuelige og forståelige kriterier i forhold de enkelte gruppers konkrete udfordringer og opgaver. Løndannelsen skal opleves velbegrunderet og rimelig.*

I diskussionen af fremtidige lønmodeller tror jeg, det er vigtigt, at vi ser fremad og ikke bagud. Eller for at bruge årstidens slogan – "Gå aldrig tilbage til en fuser".

Vi har imidlertid i denne periode set en raket, der udfolder sig smukkere og smukkere: De generelle lønstigninger alene i indeværende aftaleperiode bliver på 6,92 pct., og Det Økonomiske Råds skøn over prisudviklingen i samme periode er på 6 pct.

På denne lidt brogede baggrund er det glædeligt at kunne konstatere, at et af hovedkravene ved OK-02 herved faktisk bliver opfyldt.

Ud over Ny løn-temaet må det stå soleklart, at et centralt tema ved OK-05 igen bliver sikring af reallønnen i den form, som jeg var inde på tidligere.

Vi må desuden tage ved lære af OK-02. Det er absolut ikke tilfredsstillende med en så ujævn fordeling af aftaleresultatet, hvor lønudviklingen i nogle år ligger på et meget lavt niveau, mens det i andre år ligger væsentligt højere.

Baggrunden for de stramme rammer for kommunernes og amternes økonomi kender vi jo alle. Men det kan fortsat ikke accepteres, at regeringens økonomiaftaler med amter og kommuner, hvori KTO ikke er part, udformes på en måde, så det gør det helt umuligt at finde en landingsbane ved overenskomstforhandlingerne for de ansatte i amter og kommuner.

Økonomiaftalernes udformning berører ikke alene de centrale forhandlinger, men i allerhøjeste grad også de lokale forhandlingsmuligheder.

Sådan som økonomiaftalerne for 2004 for amter og kommuner er skruet sammen, har man igen i år forudsat, at reststigningen på 0,8 pct. finansieres som en skjult effektiviseringsgevinst.

Det manglende mod til at konkretisere effektiviseringsgevinsten i økonomiaftalerne, og også efterfølgende i mange byråd og amtsråd, har betydet, at sorteper er blevet spillet ud til de lokale forhandlere. Tillidsrepræsentanterne er i nogle situationer derfor blevet stillet overfor det helt urimeelige valg: Fastholdelse af kolleger eller mere i løn.

En sådan revolverpolitik fremmer bestemt ikke forståelsen på medarbejdersiden for et lokalt baseret lønsystem.

Glædeligt er det dog, at vi gennem vores massive pres har medvirket til, at merudmøntningen af reguleringsordningen fra 2003 indregnes i de efterfølgende år, det vil sige i økonomiaftalerne fra 2004 og fremover.

Det skal imidlertid også sikres, at reguleringsordningens merudmøntning næste år indgår i økonomiaftalerne. Så vi skal fortsat presse på.

Uanset det, udestår der et særligt problem, nemlig, at i det år reguleringsordningen udmønter mere end forventet, bliver kommunerne ikke kompenseret via økonomiaftalerne. Altså: Den milliard reguleringsordningen udmøntede mere i 2003, blev der ikke kompenseret for i 2003, kommunerne skulle derfor selv finde besparelser. Det problem kan vi også risikere i 2004, fordi reguleringsordningen pr. 1. april 2004 som sagt igen udmønter 1 milliard mere. Det dur ganske enkelt ikke.

Arbejdsgiverne er her inde i en ond cirkel. Kommunerne gennemfører besparelser ved at spare i ny løn med den konsekvens, at reguleringsordningen næste år atter engang udmønter mere. Osv. Osv.

Jeg vil godt benytte denne lejlighed til at efterlyse arbejdsgivernes bud på, hvordan de vil bryde denne onde cirkel.

Vil overenskomstresultater fra andre områder komme til at påvirke os? På det private arbejdsmarked er drøftelserne i gang, og det er derfor for tidligt at tale om resultaternes eventuelle afsmittende virkninger. Men de krav, der drøftes giver måske nogle fingerpeg.

Det er klart, at krav om udbygning af perioderne med løndækning i barsel og under sygefravær, opbygningen af barselsfonde og forbedring af TR-vilkårene kan have en vis påvirkningskraft på vores kravsudtagelse – i lyset af det resultat, der måtte blive opnået på det private arbejdsmarked til næste forår.

Det er vigtigt, at vi også på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked ser nærmere på, hvordan vi får opbygget et system, så kvinder fx ikke diskrimineres ved ansættelse på grund af eventuelle fremtidige udsigter til udgifter til barsel.

Det er også vigtigt, at vi løbende ser nærmere på, hvordan vi kan forbedre vilkårene for vores tillidsrepræsentanter, både så de fortsat kan udgøre et kompetent modspil til arbejdsgiverne, men også så tillidsrepræsentanthvervet gøres mere attraktivt. Tillidsrepræsentanter vil mange

steder være nøglepersoner for at få decentraliseringen af aftaleretten til at fungere, og derfor må vi have et stort og konstant fokus på, at vilkårene er i orden, og ikke mindst på tillidsrepræsentanternes mulighed for at have et egentligt bagland i ryggen.

Erfaringerne viser desuden, at også lederne skal klædes bedre på for at kunne håndtere de stadig stigende krav og udfordringer, der stilles i forbindelse med den stadig øgede decentralisering af opgaver og personaleansvar. I indeværende overenskomstperiode er vi i gang med nogle tiltag – bl.a. går den fælles web-site for ledere i luften først i det nye år.

4. Strukturreform

Den kommende strukturreform skal også have nogle ord med på vejen. Ikke om antallet af kommuner og regioner, direkte valg, opgaveplacering og skatteudskrivningsret, som ellers er det alle har kredset og fortsat kredser om.

Der er et kæmpebehov for at få fokuseret på, hvad denne omstilling kommer til at betyde for de ansatte, og hvordan vi sikrer, at det kan blive en så positiv omstillingsproces som overhovedet muligt for vores medlemmer.

Derfor anbefaler KTO, at personalet inddrages så tidligt som muligt også udover de formelle regler, der er aftalt for vores samarbejdsudvalg mv.

Det er vigtigt, at personalet og ledelsen har en åben dialog om de personalemæssige konsekvenser af de ændringer omstillingsprocessen, uundgåeligt vil føre med sig. Personalets tryghed er helt afgørende for processen. En melding om, at ændringer sker som led i en mere hensigtsmæssig opgavefordeling og ikke med det formål at reducere antallet af ansatte, er også helt central.

Også til den lovgivning, der vil ligge til grund for en strukturændring, stiller vi en række krav. De går kort fortalt ud på, at forringelser af hidtidige rettigheder selvfølgelig ikke kan accepteres, og at der på nogle punkter bør ske en præcisering og udvidelse af personalets rettigheder, såvel individuelle som kollektive, i forbindelse med sammenlægninger med videre.

KTO anbefaler også, at alle kollektive overenskomster og aftaler respekteres, indtil de ved forhandling afløses af nye. Der skal ikke være valgfrihed for arbejdsgiverne alt efter, hvad de synes bedst om. Erfaringerne fra Bornholms Regionskommune viser, at tilpasningsforhandlingerne mellem de forhandlingsberettigede parter langt hen ad vejen er nøglen til løsning af problemerne.

Et meget stort mål for KTO - også ved OK-05 - må være, hvordan vi kan bruge fællesskabets styrke til at sikre medlemmernes tryghed ved en strukturreform. Jeg har været inde på nogle væsentlige anbefalinger her, men der er mange elementer, hvilket er beskrevet i det notat, som KTO har udarbejdet og udsendt sammen med CFU om de ansættelsesretlige og personalepolitiske problemstillinger.

Fra KTO's side vil der, når vi kender Strukturkommissionens rapport og ved lidt mere om, hvor omfattende ændringer, vi står overfor, blive taget nye initiativer for at styrke organisationernes beredskab til at varetage den meget store opgave, det bliver at støtte og rådgive medlemmerne i denne omstillingsproces.

5. Afslutning

Tættere på medlemmerne drejer sig også om fagbevægelsens fremtid: vi skal kunne levere varen overfor medlemmerne, og det skal være tydeligt, hvorfor det er bedre at være i en organisation end at stå udenfor. Det skal være det overbevisende argument i sig selv.

Jeg vil sige tak til forhandlingsudvalget for det fælles arbejde i mit første år som formand for KTO. Det har været et år præget af at lære hinanden og synspunkterne at kende og søge at finde fælles tankesæt og løsninger på mangeartede problemstillinger. Meget har været nyt for mig, og min stil har måske været ny for jer. Jeg er meget tilfreds med, at det navnlig her i den sidste tid har været muligt for at finde frem til en forhandlingsmodel for OK-05."

Svend M. Christensen takkede formanden for beretningen. Han henviste til formandens indledende ord om samarbejdet i KTO og sagde, at han fuldt ud kunne tilslutte sig disse ord, som han fandt var kendetegnende for arbejdet i forhandlingsudvalget. Med modellen for OK-05 er der fundet det bedst mulige resultat i situationen. AC kan derfor tilslutte sig modellen.

Han fandt dog behov for at knytte en kommentar til beretningens indhold om modellen for OK-05 og spørgsmålet om reallønssikring. Det er AC's synspunkt, at reallønssikring på individniveau ikke er en kollektiv forpligtelse.

Til slut takkede han for et arbejdsomt og godt år, som også er hans sidste år som formand for AC. Tak for samarbejdet og de spændende dystre undervejs.

Formanden replicerede, at det ikke var hensigten i beretningen at sige noget andet, end hvad der ligger i modellen for OK-05. Spørgsmålet om reallønssikring har været et omdiskuteret emne i forløbet. Det indgår i modellen, at den løn, der udmøntes til alle ansatte, som minimum skal matche de skønnede prisstigninger. De generelle lønstigninger, der aftales, vil udgøre en væsentlig del heraf. Spørgsmålet om reallønssikring, herunder individniveauet kan først afgøres senere i forløbet. Han er fuldt opmærksom på, at AC i forløbet har tilkendegivet deres opfattelse til reallønssikringen. Det, der står på skrift, er det, der er enighed om.

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten konstaterede, at der var kommet et forslag fra bestyrelsen vedrørende ændring af vedtægternes § 22 således, at der indsættes et nyt stk. 2 til § 22.

"I tilfælde af KTO's opløsning i en periode af et år efter det tidspunkt, hvor en organisations udmeldelse får kontingentmæssig virkning, hæfter organisationen solidarisk for KTO's forpligtelser. Den enkelte organisation skal ikke bidrage med mere end organisationens forholdsmæssige andel af forpligtelsens størrelse på det tidspunkt, hvor udmeldelsen har kontingentmæssig virkning. Overstiger KTO's formue forpligtelsen, udloddes denne til medlemsorganisationerne i forhold til de tilmeldte medlemmer pr. foregående 1. januar."

Han bemærkede, at vedtægtsændringen var varslet med kortere tid end det bør i henhold til vedtægterne, men at ingen organisationer havde haft bemærkninger hertil, og derfor ville han tillade sig at konstatere, at det var rettidigt varslet.

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

4. Regnskab for perioden 1. april 2002 – 31. marts 2003

Regnskabet for perioden 1. april 2002 – 31. marts 2003 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 28. november 2003 med KTO's revisorers og bestyrelsens indstilling om godkendelse.

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

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2004 – 31. marts 2005

Formanden henviste til, at der til repræsentantskabet var udsendt bestyrelsens forslag til budget og kontingent for regnskabsåret 1. april 2004 til 31. marts 2005. Der var tale om et budgetforslag for næste år med almindelige prisfremskrivninger, herunder også på kontingentet, hvilket var i overensstemmelse med den beslutning, repræsentantskabet traf i 2001. Det betyder, at det fremtidige kontingent fastsættes til 15,64 kr. årligt pr. medlem.

Han ville gerne give det lidt usædvanlige forslag til, at der budgetteres med et driftsunderskud for regnskabsåret 2004/2005, et par ord med på vejen. Årsagen til forslaget var, at DSR og de øvrige 7 sundhedsorganisationer den 28. november 2003 meddelte, at de melder sig ud med virkning fra den 29. december 2003. Hermed vil kontingentindtægterne blive reduceret med ca. 1,3 mio. kr.

Han bemærkede, at forhandlingsudvalget har været enige om, at udmeldelserne ikke skulle medføre gennemførelse af forhastede og ikke særlig gennemtænkte besparelser for det kommende regnskabsår. Forhandlingsudvalget har drøftet situationen og indstillingen var, at der næste år skulle budgetteres med et driftsunderskud, som tages af formuen. Driftsunderskuddet skal søges minimeret mest muligt ved økonomistyring i årets løb. Der skal i 2004 tages stilling til konsekvenserne på lidt længere sigt. Forhandlingsudvalget må drøfte mulighederne for at reducere i omkostningerne, hæve indtægterne eller en kombination heraf. Drøftelsen skal selvfølgelig ses i sammenhæng med de arbejdsopgaver, som KTO skal varetage. Han fandt det vigtigt at have for øje, at næste budgetlægning kommer til at foregå midt i overenskomstforhandlingerne.

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

6. Ekstraordinært valg til forhandlingsudvalget og bestyrelsen

Dirigenten konstaterede, at der var kommet et forslag fra bestyrelsen vedrørende ekstraordinært valg til forhandlingsudvalget og bestyrelsen som følge af DSR m.fl.'s udmeldelse. Han henviste til, at bestyrelsen indstiller, at repræsentantskabet godkender, at der foretages ekstraordinært valg til forhandlingsudvalget (1 plads), til en næstformandspost, og til bestyrelsen (2 pladser), og at posterne besættes med de af FTF-valggruppen på et senere tidspunkt udpegede personer. Valget gælder for 1 år frem til december 2004.

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

7. Mødets afslutning

Dennis Kristensen takkede Peter Asboe for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Dennis Kristensen ønskede slutteligt god jul og godt nytår til alle.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

1. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

1.1 Løn

a) Lønftaler

Aftalerne om lønninger for (amts)kommunalt ansatte blev indgået med hver af de 4 (amts)kommunale arbejdsgiverparter i forlængelse af overenskomst- og aftaleforhandlingerne pr. 1. april 2002. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger, som skal udmøntes i aftaleperioden. Pr. 1. april 2003 blev der udmøntet 1,20 % i generelle lønstigninger, pr. 1. august 2003 blev der udmøntet 0,50 %, og pr. 1. oktober 2003 blev der udmøntet 0,38 % i generelle lønstigninger. Hertil skal der lægges udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2003.

b) Reguleringsordningen

Reguleringsordningen, som blev aftalt ved OK-02, udmøntede pr. 1. april 2003 2,13 %. Heraf var der aftalt en forlodsfinansiering til lokal løndannelse på 1,22 % og en finansiering af gennemsnitsløngarantierne ved OK-99 m.m. på 0,05 %. Resten af udmøntningen, 0,86 %, er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

c) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april, pr. 1. august og pr. 1. oktober 2003 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssatser for løn og pensionsgivende løn, samt udvalgte tillæg.

Sidst i 2002 blev der etableret en mulighed for via KTO's hjemmeside at beregne de nye nettoficerede pensionsprocenter.

1.2 Ny løndannelse

a) Aftalen om ny løndannelse

Paritetisk nævn

Ved OK-02 blev det aftalt at indføre et paritetisk nævn som et 4. niveau i interessetvist-systemet. For to typer af sager, om ácontoløn og om skal-tillæg, kan nævnet desuden tiltrædes af en opmand. KTO har udpeget 5 medlemmer til nævnet samt en pulje af suppleanter blandt forhandlingsudvalgets medlemmer. Der er udarbejdet en forretningsorden for nævnet. Forretningsordenen indeholder en række bestemmelser om blandt andet fremgangsmåden ved forberedelse af sager for nævnet samt nævnets behandling af sager. Det fremgår endvidere af forretningsordenen, at udpegning af en uvildig person sker for en overenskomstperiode ad gangen. Ved redaktionens slutning var der endnu ikke udpeget en uvildig person.

Der har i beretningens periode været forelagt en sag for nævnet. Sagen er i oktober 2003 forelagt af LC og vedrører uenighed i forbindelse med forhandling af funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanten ved skoler og pædagogisk/psykologisk rådgivning i Søllerød Kommune. Sagen forventes behandlet den 27. februar 2004.

Interessetvister

KL og Amtsrådsforeningen (ARF) har udarbejdet oversigter over niveau 2 og 3 sager i interessetvist-systemet fordelt på (amts)kommuner og organisationer. Oversigterne dækker perioden 1. april 1998 til marts 2003. Oversigterne viser, at der i alt for KL's og ARF's områder har været 947 niveau 2 sager og 126 niveau 3 sager, hvoraf 29 er afsluttet, uden at enighed er opnået.

Pensionsmodeller for tjenestemænd

KTO har på foranledning af en principiel tilkendegivelse fra de (amts)kommunale arbejdsgiverparter meddelt, at det for tjenestemænd skal aftales, hvilken model der anvendes for, at funktions- eller kvalifikationsløn gøres pensionsgivende. Arbejdsgiverne kan således ikke vælge ensidigt. Arbejdsgiverne er af den opfattelse, at der ikke er aftaleret på om tillæg skal indregnes i tjenestemandspensionen (model b) eller som supplerende pensionsordning (model c). Parterne har forhandlet spørgsmålet uden enighed kunne opnås, samtidig har parterne dog konstateret, at der ikke foreligger konkrete sager, hvor der er uenighed.

Ny løn til tiden

En kommune rettede henvendelse til de lokale organisationer med et usædvanligt forslag om, at engangsbeløb og tidsbegrænsede tillæg, der er indgået aftale om i 2003, indberettes med 1/12 af beløbet i augustlønnen ”for at få registreret, hvor meget vi reelt bruger på ny løn”. KTO har rettet henvendelse til KL og blandt andet gjort opmærksom på, at KTO finder det helt urimeligt at rette i indberetninger, og på denne måde spekulere i reguleringsprocenten. Metoden er ifølge oplysninger fra medlemsorganisationerne til KTO opgivet.

Pension af engangsbeløb

Københavns Kommune havde i et temabrev i foråret 2002 om ny løn tilkendegivet, at engangsbeløb ikke er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt. KTO rettede henvendelse til kommunen, der herefter udsendte et revideret temabrev, hvoraf det fremgår, at engangsbeløb ydet som funktions- eller kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Selvejende institutioner

På baggrund af blandt andet en konkret henvendelse omkring mulighederne for at videreføre en interessetvist på et selvejende ple-

jehjem, har KTO til medlemsorganisationerne redegjort for retstilstanden på området.

Af bemærkningen til aftalen om ny løndannelse fremgår, at ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) ikke er omfattet af aftalen på KL's og Frederiksberg Kommunes område. Af KTO's brev fremgår derfor, at for at de ansatte er omfattet af aftalen om ny løndannelse eller bestemmelser svarende hertil, forudsættes indgået en tiltrædelsesoverenskomst mellem den selvejende institution/kommunen og organisationen. I en sådan tiltrædelsesoverenskomst vil KL ikke være part, hvilket fx medfører, at en interessetvistsag ikke kan føres med KL som part i niveau 3.

b) Møde mellem forhandlingsdelegationerne

I januar 2003 afholdtes et møde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiveres forhandlingsdelegationer om blandt andet amters og kommuners håndtering af forhandlingerne om ny løn.

Den direkte anledning til mødet var, at delegationerne skulle drøfte resultaterne fra forskningsprojektet om ny løndannelse i amter og kommuner, som blev afsluttet i 2002. Endvidere var baggrunden, at KTO i en række konkrete sammenhænge havde kritiseret udvalgte amters og kommuners manglende anvendelse af ny løn. Endelig drøftede parterne formålet med bilaget om det økonomiske råderum og om mulighederne for at opnå indflydelse på fastlæggelsen af råderummet til ny løn. Baggrunden for sidstnævnte var blandt andet, at KL havde vejledt kommuner således, at det kunne give indtryk af, at bilaget ikke skulle drøftes med medarbejdersiden.

På mødet fremlagde KTO's formand og flere af forhandlingsudvalgets medlemmer en kritik af kommuners og amters stramme lønstyring. Endvidere understregede KTO de indhøstede erfaringer fra forskningsprojektet, der viser, at ny løn ikke passer på samme måde til alle faggrupper. Endelig kom man ind på individualiseringstendenserne i ny løn, og behovet for at melde ud, at det er et aftalebaseret lokalt forhandlingssystem mellem ligeværdige lokale forhandlingsparter.

På mødet tilkendegav de kommunale arbejdsgivere blandt andet, at de er opmærksomme på forskningsprojektets konklusioner. Arbejdsgiverne ønskede, at lønsystemet skulle udvikles. Man fandt, at løntallene kunne være bedre, men at der ikke var nogen grund til udtalt pessimisme. I relation til det økonomiske råderum tilkendegav KL, at de godt ville fortælle kommunerne, at de skal kunne redegøre for principperne i forbindelse med budgetlægning, (jf. også afsnit 1.2.c. nedenfor).

Et særligt punkt på mødet var en drøftelse af initiativer i forbindelse med afskedigelser på grund af budgetbesparelser. KTO foreslog, at der skulle aftales et sæt retningslinier for tilbud overfor medarbejdere som lokale arbejdsgivere skal følge. Arbejdsgiversiden tilkendegav, at de vil høre mere om KTO's tanker før de kunne melde endelig tilbage (jf. afsnit 2.8).

c) Det økonomiske råderum

Der har i nogle kommuner været uenighed mellem parterne om, hvorvidt kommunen er forpligtet til at drøfte bilaget om det lokale økonomiske råderum, som er vedlagt aftalen om ny løndannelse, herunder om kommunen efter anmodning fra organisationerne har pligt til at dokumentere omfanget af det økonomiske råderum i forhold til de 12 punkter, der er nævnt i bilaget. På den

baggrund har KTO i brev til medlemsorganisationerne i december 2002 redegjort for formålet med bilaget, samt om mulighederne for at opnå indflydelse på fastlæggelsen af råderummet til ny løn.

KTO har blandt andet i lyset heraf i marts 2003 udsendt en mere fyldestgørende vejledning og inspiration til, hvordan medarbejdersiden kan søge indflydelse på det lokale råderum til ny løn. Vejledningen er udarbejdet af KTO's lønteknikerudvalg. I vejledningen - "Penge til ny løn" - sættes fokus på, hvordan og hvad medarbejdersiden skal være opmærksom på, når budgettet skal drøftes i kommunen eller amtet. Den giver en indsigt i, hvilke penge der kan bruges udover forlodsfinansieringen i løbet af året. I vejledningen gives en række forslag til spørgsmål, tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter kan tage udgangspunkt i, ved drøftelsen af budget, lønpolitik eller i de lokale lønforhandlinger. Pjecen er genoptrykt og foreløbigt solgt i ca. 16.000 eksemplarer. Pjecen kan downloades gratis på KTO's hjemmeside.

I april 2003 har KTO endvidere udsendt pjecen "Sæt ny løn på dagsordenen". Pjecen er en "læse-let" udgave af KTO's vejledning om "Penge til ny løn". Pjecen findes alene på KTO's hjemmeside.

På KTO's hjemmeside er der endvidere oprettet en særlig funktion "TR/MED lokalt", hvor de lokale parter foruden muligheden for at kunne downloade ovenstående pjece/vejledning, også har mulighed for, til brug for budgetdrøftelserne i amter og kommuner, at hente det seneste skøn over omkostningsprocenten i KTO-forliget.

KTO har endvidere i maj 2003 orienteret medlemsorganisationerne om KL's udmeldinger vedrørende det økonomiske råderum i

”Løn- og personalenyt”. I udmeldingen redegøres for, hvornår råderummet efter KL’s opfattelse skal diskuteres.

Sekretariatet har desuden besvaret en lang række mundtlige forespørgsler om opgørelse af det økonomiske råderum. Det har givet anledning til at forklare, at der ikke er afsat puljer, at midlerne ikke er organisationsopdelt, at de centrale lønforbedringer er ”betalt” ved det centrale bord, at der i bilaget om det økonomiske råderum er angivet 12 faktorer udover forlodsfinansieringen, hvor parterne kan drøfte principperne, men ikke har krav på en opgørelse på kroner og øre mv.

d) Lønudvikling

Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) offentliggør løbende en række lønstatistikker, der viser lønudviklingen for hele den (amts)kommunale sektor, de enkelte stillingsgrupper, og de enkelte (amts)kommuner, jf. i øvrigt afsnit 2.1.a.

FLD’s nyeste tal viser, at den gennemsnitlige lønudvikling for hele den (amts)kommunale sektor i perioden 3. kvartal 2002-2003 er 4,8 %. Den årlige lønudvikling i samme periode for stillingsgrupper, hvor der er mere end 5.000 fuldtidsbeskæftigede, svinger mellem 1,7 % og 6,8 %.

Danmarks Statistik (DS) har ligeledes opgjort den gennemsnitlige lønudvikling for den (amts)kommunale sektor. DS’ opgørelse adskiller sig fra FLD’s, idet blandt andet værdien af feriedage og tjenestemandspensioner indgår. Lønudviklingen har ifølge DS’ seneste opgørelse for 3. kvartal 2002-2003 været på 4,9 % i den (amts)kommunale og 3,0 % i den statslige sektor. Den nyeste opgørelse for den private sektor er 2. kvartal 2002-2003, hvor lønudviklingen blev målt til 3,7 %.

De seneste opgørelser viser således, at den aktuelle lønudvikling i den (amts)kommunale sektor overstiger lønudviklingen i den private og statslige sektor. I en længere periode forud herfor har lønudviklingen ellers været et del højere i den private og navnlig den statslige sektor sammenlignet med den (amts)kommunale.

Lønudviklingen, blandt andet set i forhold til aftaleresultatet, har løbende været til debat mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere. I forlængelse heraf har der været nedsat en lønanalysegruppe med repræsentanter fra KTO, de (amts)kommunale arbejdsgivere og H:S. Lønanalysegruppen forventes ultimo 2003 at færdiggøre en rapport, som analyserer lønudviklingen i perioden 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 på det statslige, (amts)kommunale og private arbejdsmarked, herunder reststigningens størrelse.

e) Implementeringsaktiviteter

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

Lokal lønstatistik

Ved OK-02 blev der i relation til lønstatistik blandt andet aftalt, at der skulle udarbejdes en pjece og et ”lær-selv værktøj” om lønstatistikker og deres anvendelsesområder, samt gennemføres et mindre antal seminarer om lønstatistik.

I august 2003 blev pjecen ”Lønstatistik for begyndere, - en introduktion” offentliggjort samtidig med ”Tabelguiden”. Førstnævnte pjece kan blandt andet downloades fra KTO’s hjemmeside, under funktionen ”TR/MED lokalt”, hvor man også kan læse andet materiale om lokale lønstatistikker.

Sidstnævnte kan findes på FLD's hjemmeside www.fldnet.dk/tabelguide. De aftalte seminarer om lønstatistik blev integreret i de nedenfor omtalte lønkonferencer.

Regionale konferencer om ny løn

Som led i opfølgningen på aftalte implementeringsaktiviteter ved OK-02 er der afholdt 5 regionale konferencer om ny løn mellem KTO og ARF.

Der deltog ca. 150-200 personer pr. gang.

Konferencerne var tilrettelagt således, at disse blev indledt med oplæg fra KTO og ARF med fokus på blandt andet det økonomiske råderum og lønudvikling. Herefter deltog deltagerne i 5 workshops, som var forberedt mellem en række organisationer og ARF. De 5 workshops omhandlede: Økonomi, lønpolitik, decentralisering af aftaleretten, udfyldning af TR- og lederrolle, ny løn i sammenhæng med andre værktøjer.

Konferencerne blev afsluttet med en drøftelse mellem deltagerne og et panel bestående af oplægsholdere fra de enkelte workshops.

Det var generelt oplevelsen, at der var stor interesse og debatlyst i workshoppen, og at det var givtigt, inden for de begrænsede tidsrammer, for både de lokale ledere og organisationsrepræsentanter sammen at drøfte de enkelte emner i workshoppen. Det var endvidere den generelle oplevelse, at der var et væsentlig behov for at sætte fokus på emnet økonomi og ny løn, herunder få fremhævet budskabet om indregning af reststigningen i budgetterne, samt af konsekvenserne heraf såfremt dette ikke sker.

I konferencerne blev følgende budskaber/erfaringer fra deltagerne gennemgående fremhævet:

- Behov for bedre redskaber til at få overblik over/opgøre det økonomiske råderum.
- For få penge at forhandle om. Reststigningen er typisk ikke indbudgetteret i budgetterne.
- Behov for mere synlige og gennemskuelige kriterier/mål for anvendelse af ny løn.
- Der efterspørges en øget anvendelse af den fælles forhandleruddannelse.

Materialer fra konferencerne er lagt på www.personaleweb.dk.

Konference om ny løn

Som led i opfølgningen på aftalte implementeringsaktiviteter ved OK-02 afholder KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter den 24. november 2003 konferencen "Ny løn – sådan" i Odense Congress Center.

Formålet med konferencen er at give ledere, tillidsrepræsentanter og andre forhandlere inspiration til det videre arbejde med ny løn.

På konferencen vil der være mulighed for at høre en lang række konkrete erfaringer med, hvordan ny løn kan forhandles og tilrettelægges.

Der er mulighed for at høre ledere og tillidsrepræsentanter mv. fra ca. 40 kommunale og amtslige arbejdspladser i 25 workshops sætte fokus på blandt andet:

- Hvordan bliver ledere og tillidsrepræsentanter klædt bedst på til at forhandle og diskutere ny løn?
- Hvilke muligheder og dilemmaer er der ved at lægge forhandlingskompetencen helt ud på arbejdspladsen?
- Hvad skal til for at få en god forhandling?
- Hvordan drøftes det lokale økonomiske råderum?

Desuden er der mulighed for at:

- høre tidligere arbejdsminister Ove Hygum fortælle om sin holdning til, hvad der skal til for at løn opleves retfærdig, og
- overvære Dacapo Teatret gennemføre et teaterstykke, som sætter spot på problemer og dilemmaer i forbindelse med ny løn. Teaterstykket er udviklet specielt til lejligheden.

I alt er tilmeldt ca. 1.600 personer til konferencen.

1.3 Særydelser

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO har drøftet, hvorledes puljen om særydelser fra OK-02 skal forhandles på plads. Der var enighed om at føre forhandlinger i efteråret 2002 på de respektive forhandlingsområder med henblik på udmøntning af midlerne. De centrale parter konstaterede i januar 2003, at de fleste forhandlingsområder havde afsluttet forhandlingerne med et forhandlingsresultat, og at de centrale parter kun skulle mødes igen, såfremt enighed ikke opnåedes på resterende områder. Der har ikke være anledning til at mødes igen.

1.4 Pension

Generelt

Ved OK-97 blev der påbegyndt en udbygning af den pensionsgivende løn. Denne udbygning har pr. 1. oktober 2003 medført, at forskellen mellem grundløn og den pensionsgivende løn er indsnævret med ca. 89,5 %.

Det kan således forventes, at løntrin inden for en overskuelig fremtid er gjort fuldt pensionsgivende. I relation hertil er der ultimo 2003 nedsat en arbejdsgruppe mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO,

som skal vurdere den fremtidige pensionsudbygning i forhold til at gøre områdetillæggene pensionsgivende. Arbejdsgruppen vil endvidere dels foretage en undersøgelse af tjenestemandspension, dels drøfte spørgsmålet om at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende, dels overveje modeller for, hvorvidt tillæg aftalt decentralt før 1. april 2002 kan indgå i tjenestemandspensionsberegningen.

Arbejdsmarkedspension

KTO har overfor de (amts)kommunale arbejdsgivere tiltrådt, at i de kommuner og amter, der får kørt løn i Kommunedata (KMD), sker der en ren teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet pr. 1. april 2003. Det skal alene forstås således, at den tekniske omlægning i KMD først sker 1. april 2003, men nettoficeringen af den pensionsgivende løn, den i den forbindelse foretagne forhøjelse af pensionsbidragsprocenten samt sammenlægningen af eget- og arbejdsgiverbidraget til et samlet bidrag er trådt i kraft 1. april 2002.

KL har anmodet KTO om at medvirke til, at der for ca. 300 pensionsforsikrede i Kommunernes Pensionsforsikring (KP) med virkning fra 1. april 2003 sker en omlægning af pensionsindbetalingen fra årsvis forud til månedsvis bagud, idet der samtidig sker en forhøjelse af det samlede pensionsbidrag for den enkelte med 4 %. KTO har meddelt KL, at man kan medvirke til noget sådant i form af at informere medlemsorganisationerne om spørgsmålet, men at KP i øvrigt må rette henvendelse til den enkelte pensionsforsikrede med henblik på at få konkrete tilsagn fra den enkelte om en sådan omlægning.

Det ved OK-02 aftalte om etablering af en ny pensionsordning for timelønnede vikarer, der inden for en periode på 8 år - tidligst regnet fra 1. juni 2002 - har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i

52 uger, skal implementeres i blandt andet aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen). Implementeringen af dette og færdiggørelsen af opsamlingsordningen er dog blevet forsinket på grund af igangværende drøftelser mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO om, hvorvidt det aftalte også har betydning i forhold til fuldt udbyggede pensionsordninger.

Tjenestemandspension

Ved OK-02 blev der aftalt en regulering af tjenestemandspensionerne med virkning fra 1. april 2003 med 1 % udover den generelle procentregulering. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har aftalt en teknisk udmøntning af dette således, at der med virkning fra nævnte dato etableres en særlig procentregulering, der danner grundlag for beregning af den pensionsgivende årsløn i forhold til beregning af tjenestemandspensioner.

De (amts)kommunale pensionsregulativer/-vedtægter er blevet revideret. Det er sket hovedsagelig som følge af ændringer i tjenestemandspensionsloven vedrørende afsked på grund af helbredsbetaget utjenestedygtighed.

Den fælleskommunale gruppelivsordning

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har indgået en ny aftale om gruppelivsforsikring, der blandt andet indebærer, at timegrænsen nedsættes fra 10 til 8 timer.

1.5 Decentrale løninstrumenter

a) Åremål

KTO har ved Den Kommunale Tjenestemandsret anlagt en sag mod KL og Ryslinge Kommune om påstået brud på § 9, stk. 5, i rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem KL og KTO. Sagen drejer sig om,

hvorvidt en kommunal arbejdsgiver kan afskedige en åremålsansat tjenestemand efter 1 års ansættelse, uden at der indgås en aftale om vilkårene herfor med den forhandlingsberettigede organisation. I den konkrete afskedigelsessag har kommunen afskediget den pågældende åremålsansatte tjenestemand uden, at en sådan aftale forelå, idet der ved forhandling med organisationen ikke kunne opnås enighed om vilkårene for afskedigelsen.

Der er indgået separate rammeaftaler om åremålsansættelse på hver af de 4 arbejdsgiverområder. Rammeaftalerne med de ved OK-02 aftalte ændringer er underskrevet og udsendt i perioden august 2002 – februar 2003.

b) Funktionsvederlag

Der er indgået separate aftaler om midlertidig tjeneste i højere stilling på hver af de 4 arbejdsgiverområder. De ved OK-02 indgåede aftaler er underskrevet og udsendt i perioden juli 2002 – januar 2003.

1.6 Personalepolitiske aftaler

a) Seniorpolitik

KTO har udsendt nye bilag pr. 1. april 2002 samt 1. april, 1. august og 1. oktober 2003 til rammeaftalen om seniorpolitik med blandt andet værdier af pensionsforbedringer mv. og eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler.

KTO udgav i marts 2003 en kommenteret udgave af den nye rammeaftale om seniorpolitik.

b) Socialt kapitel

Folketinget vedtog i juni 2003 regeringens lovpakke ”Flere i arbejde”. Med den nye

arbejdsmarkedsreform er der sket en omfattende ændring af det eksisterende regelsæt indenfor social- og arbejdsmarkedslovgivningen. Ændringer som også har indflydelse på både den struktur og den terminologi, som er anvendt i rammeaftale om socialt kapitel. Der er indledt forhandlinger med de (amts)kommunale arbejdsgivere om en tilpasning af rammeaftalen til den ændrede lovgivning. Forhandlingerne er ikke afsluttet.

c) Tillidsrepræsentantforhold

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

De nye TR-bestemmelser er indarbejdet i MED-rammeaftalen og i TR/SU-aftalerne på henholdsvis KL/ARF-området og i Københavns Kommune.

Som følge af de nye muligheder for indgåelse af lokale TR-aftaler er der indgået et revideret protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse. I protokollatet er det blandt andet præciseret, at det er de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer, der har kompetencen til at fravige de generelt aftalte TR-regler.

I et samarbejde med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har KTO udarbejdet en vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler. Herudover har KTO udgivet en særlig vejledning om både den lokale aftalemulighed og om mulighederne for at forhandle inden for TR-vilkårsprotokollatets rammer.

MED-håndbogen er revideret som følge af ændringer i rammeaftalen og de tilhørende bilag. Den er udsendt som en elektronisk udgave og på forhåndsbestilling i trykt udgave.

1.7 Ansættelsesvilkår generelt

a) Ferie/feriefridage

KTO udgav i januar 2003 en kommenteret udgave af den nye ferieaftale. KTO udgav endvidere i juni 2003 en folder "Når ferien står for døren". I folderen er ferieforhold for ansatte på det (amts)kommunale område beskrevet på en let og overskuelig måde.

KTO anlagde sag overfor KL om for sen udbetaling af feriefridagstimer, der ikke er afholdt inden ferieårets udløb, og som, jf. den gamle aftale om feriefridagstimer, skal udbetales ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb. Kommunen havde først anvist pengene med lønudbetalingen ultimo juni måned. Sagen er afsluttet ved et konkret forlig.

KTO har endvidere anlagt sag overfor KL om visse familieplejeres retsstilling i forhold til ferieaftalen, idet KL ikke vil anerkende, at familieplejere er omfattet af aftalen. Ferielovkontoret har tidligere udtalt, at disse familieplejere er omfattet af ferieloven. Sagen videreføres ved faglig voldgift.

KTO har rejst en sag overfor KL om, at parterne konkret godkender, at en plejeorlov i henhold til Servicelovens § 29 betragtes som en feriehindring og derfor behandles som sådan i henhold til ferieaftalens § 11. Sagen er igangværende.

Yderligere har KTO rejst et antal konkrete sager overfor KL og ARF om uhævede/forældede feriepenge som følge af feriehindring, jf. ferieaftalens § 11. Sagerne har baggrund i, at Arbejdsdirektoratet har meddelt som en forudsætning for, at direktoratet kan godkende udbetaling efter § 44, stk. 2 i Ferieloven, at ferieaftalens parter har godkendt de konkrete forhold som en feriehindring op til ferieårets udløb. KTO har i

samme forbindelse anmodet om en generel drøftelse med de (amts)kommunale arbejdsgivere med henblik på at finde løsninger på de opståede problemstillinger og uhensigtsmæssigheder. Sagen er igangværende.

Endelig har KTO rejst en sag 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 fratrædt medlem af BUPL. Sagen er igangværende.

b) Fravær af familiemæssige årsager

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager er i 2002 blevet tilpasset de ændrede lovregler om barsel mv. Aftalen blev underskrevet og udsendt i december 2002. KTO udsendte i februar 2003 en kommenteret udgave af aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

KTO har endvidere i lyset af ændring af sygedagpengebekendtgørelsen i marts 2003 ført forhandlinger med de (amts)kommunale arbejdsgivere om en tilpasning til de nye regelsæt. Der er i juli 2003 indgået en revideret aftale om fravær af familiemæssige årsager, der tager højde for mulighederne for en mere fleksibel afvikling af orlov.

KTO har desuden på baggrund af konkrete forespørgsler vedrørende eventuelle uoverensstemmelser mellem ligebehandlingsloven og aftalen om fravær af familiemæssige årsager rettet henvendelse til Beskæftigelsesministeriet i brev af 12. juni 2003.

Beskæftigelsesministeriet har i brev af 3. september 2003 meddelt, at bestemmelserne om udvidet fædreorlov i aftalen er i overensstemmelse med ligebehandlingsloven, idet der dog udestår en mindre problemstilling vedrørende lesbiske adoptanters mulighed for at modtage sædvanlig løn efter bestem-

melserne om udvidet orlov til den mandlige adoptant i aftalen.

KTO har i lyset heraf den 8. september 2003 anmodet de (amts)kommunale arbejdsgivere om et snarligt møde om sagen.

Forhandlingsudvalget har endvidere i august 2003 drøftet anbefalinger vedrørende etablering af barselsfonde, samt Folketingets beslutningsforslag, som pålægger regeringen at udarbejde en analyse af de samfundsmæssige konsekvenser af en national barselfond, herunder de økonomiske og beskæftigelsesmæssige konsekvenser. Analysen skal være Folketinget i hænde senest den 1. april 2004. Der var her enighed om at KTO skal søge indflydelse på regeringens forestående analyse af en national barselsfond.

KTO har i lyset heraf i brev til beskæftigelsesministeren i september 2003 opfordret til, at KTO inddrages i regeringens videre analysearbejde om barselsfonde.

Beskæftigelsesministeren har i brev af 31. oktober 2003 svaret KTO. Af ministerens brev fremgår, at analyserne mv. udarbejdes af et tværministerielt udvalg, og at der i udvalget blandt andet vil skulle ske en kortlægning af de forskellige vilkår mv. på de enkelte overenskomstområder, og at KTO vil blive inddraget i den forbindelse. Økonomistyrelsen, som deltager i embedsmandsudvalget har på vegne af udvalget i brev af 28. oktober 2003 rettet henvendelse til KTO herom.

KTO har på baggrund af blandt andet uklare beskrivelser i dagpressen udsendt en pressemeddelelse den 24. oktober 2003 med overskriften - "Ja til barselsfonde".

c) Tidsbegrænset ansættelse

KL og ARF udsendte i december 2002 et administrationsgrundlag til rammeaftalen om

tidsbegrænset ansættelse. Administrationsgrundlaget indeholder fortolkningsbidrag og konkrete eksempler til aftalen, navnlig i relation til timelønnedes overgang til ansættelse som månedslønnede. KTO har ligeledes orienteret medlemsorganisationerne om administrationsgrundlaget, som har været drøftet med KTO. Resultatet af disse drøftelser er, at KTO ikke har bemærkninger til det udsendte administrationsgrundlag.

En kommenteret udgave af rammeaftalen er udsendt i marts 2003.

KTO afgav i januar 2003 et høringssvar på Beskæftigelsesministeriets forslag til lov om tidsbegrænset ansættelse og forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. Førstnævnte er en lovimplementering af EU-direktivet om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (1999/70/EF) for de tidsbegrænset ansatte lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Ændring af funktionærloven er ligeledes en følge af EU-direktivet og sker for at skabe overensstemmelse mellem reglerne om tidsbegrænset ansættelse og funktionærlovens regler. Både loven om tidsbegrænset ansættelse og ændringerne af funktionærloven trådte i kraft 1. juni 2003.

KTO har med KL og ARF på et møde i juni 2003 drøftet en række overgangsproblemstillinger i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse og aftalte funktionærvilkår for gymnasielærere med ansættelse som årsvikarer. Blandt andet drøftedes det, om tidsbegrænsede ansættelser for disse årsvikarer, der relaterer sig til perioden forud for OK-02, kan medregnes i en eventuel konkret sag om misbrug af den tidsbegrænset ansatte. Der var enighed om, at en tidsbegrænset ansættelse etableret forud for 1. april 2002, men som først er afsluttet efter denne dato, og som herefter forlænges et antal gange, vil

have betydning i forhold til funktionærretlig praksis om eventuel omgåelse af opsigelsesbestemmelserne.

KL har den 8. oktober 2003 udsendt en administrativ information om ”Ændring af funktionærloven pr. 1. juni 2003 og betydningen heraf for ansættelse af tidsbegrænset ansatte”. KL’s tekst vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er knyttet an til en bestemt begivenheds indtræden har givet KTO anledning til bemærkninger, idet bemærkningerne kunne være udtryk for, at KL har til hensigt at udvide anvendelsesområdet for tidsbegrænset ansatte. KTO har i et brev af 19. november 2003 meddelt KL, at efter KTO’s opfattelse må det fortsat, som hidtil antaget i teori og praksis, være en forudsætning for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse, at den pågældende har mulighed for at vurdere, hvornår fratrædelse skal finde sted og i god tid kan indrette sig på denne situation. Har den ansatte ikke denne mulighed, er det KTO’s opfattelse, at ansættelsens ophør skal varsles i henhold til funktionærloven/overenskomsten. KTO har ikke kendskab til konkrete sager om problemstillingen.

1.8 Rammeaftale om virksomheds- overenskomster

Ved OK-02 blev der indgået en skitse til en rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Den endelige rammeaftalen blev indgået i oktober 2002. I tilknytning hertil var parterne enige om udarbejdelse af en supplerende vejledning til rammeaftalen.

KTO har sammen med de (amts)kommunale arbejdsgivere i maj 2003 udarbejdet en vejledning til rammeaftalen. Vejledningen er indarbejdet som bilag til rammeaftalen.

Vejledningen indeholder en række uddybende forklaringer til aftalens bestemmelser, nogle gode råd i forbindelse med anvendel-

sen af virksomhedsoverenskomster, og et forslag til en aftaleskabelon, som kan anvendes, når der indgås en virksomhedsoverenskomst.

Som led i at implementere rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster er KTO og ARF enige om at yde støtte til et mindre antal arbejdspladser, som ønsker at påbegynde et projekt om udarbejdelse af en virksomhedsoverenskomst. Der er mellem parterne foreløbigt truffet beslutning om at yde støtte til et projekt på gymnasieområdet i Frederiksborg Amt, til Personaleudviklings Centret i Ribe Amt, og til Vestsjællands Amts Sociale Arbejdsmarkedscentre.

1.9 Lønfrigivelse

KL udsendte i marts 2003 en administrativ information, hvori KL tilkendegav, at endelig lønregulering ikke kunne finde sted for en række personalegrupper hvis overenskomst/aftale ikke var underskrevet. KTO meddelte KL, med henvisning til protokollat om frigivelse af lønstigninger, at det ikke er en betingelse for frigivelse af lønstigninger, at overenskomsten er underskrevet og udsendt. KL præciserede herefter overfor kommunerne, at der pr. 1. april 2003 skulle ske udbetaling af lønændringer til allerede ansatte på overenskomstområder, hvor overenskomsterne endnu ikke var udsendt.

1.10 Ligeløn

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO er i gang med at gennemføre et projekt om ligestilling/ligebehandlingsforhold i relation til lønvilkår og arbejdstid. Parterne har besluttet at udarbejde vejledningsmateriale om, hvordan man kan formulere og implementere lønpolitikker, der hverken direkte eller indirekte har køn som baggrundsfaktor, og som ikke får en kønsskæv virkning. Parternes vejledningsmateriale udarbejdes med

inspiration fra en "baggrundsrapport", som er udarbejdet af en ekstern konsulent. Projektet forventes afsluttet ultimo 2003.

I 2003 påbegyndte KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere et statistisk projekt, som skal undersøge kønsmæssige lønforskelle mellem den (amts)kommunale og den private sektor. Projektet blev aftalt ved OK-02 og forventes færdiggjort inden udgangen af 2004.

En projektgruppe, bestående af de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO, startede i 2003 udarbejdelsen af en pjece, som skal belyse, hvad de lokale parter skal tage højde for, såfremt de ønsker at anvende jobvurderingssystemer som en del af forhandlingsgrundlaget i relation til ligelønsaspektet. Pjecen forventes offentliggjort sommeren 2004.

1.11 Retstviftaftale

Der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal implementere de ved OK-02 aftalte ændringer til retstviftaftalen. Arbejdet forventes påbegyndt i løbet af efteråret 2003.

KL har i henhold til pkt. II.2 i retstviftaftalen indkaldt KTO til et mæglingsmøde vedrørende 4 igangværende sager anlagt af KTO's medlemsorganisationer mod KL. KL's udgangspunkt for afholdelse af mæglingsmødet 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. I de 4 verserende sager anlagt af organisationerne har KL derfor påstået eller overvejet at påstå sagerne afvist. På mæglingsmødet 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. KTO tilkendegav endvi-

dere, at KL med sit standpunkt i de 4 sager skader den hidtidige forståelse af, at de enkelte organisationer i videst muligt omfang selv søger en afgørelse/løsning på retstvister vedrørende egne medlemmer. KL har tilkendegivet, at såfremt KTO ikke kan tilslutte sig KL's konkrete synspunkter i sagerne, vil KL overveje at anlægge voldgiftsager herom mod KTO.

1.12 EU-samarbejde

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

På et møde mellem KTO's EU-arbejdsgruppe og de (amts)kommunale arbejdsgivere i oktober 2003 blev blandt andet drøftet den forestående aftaleimplementering af dels den europæiske aftale om tele- og hjemmearbejde, dels direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling pga. alder og handicap og dels direktivet vedrørende en generel ramme for information og høring. Endelig blev gennembruddet med etablering af sektordialogen på det kommunale område behandlet.

b) Direktiver om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

Med henblik på kommende forhandlinger om en aftale-implementering af Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (alder og handicap) er der nedsat en teknisk arbejdsgruppe med de (amts)kommunale arbejdsgivere med henblik på at tilvejebringe en fælles forståelse af indholdet i direktivet, herunder at få et overblik over bestemmelser i overenskomster mv., der eventuelt berøres af direktivet.

c) Direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Direktivet om tidsbegrænset ansættelse blev ved OK-02 implementeret ved rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, jf. afsnit 1.7.c.

d) Temaoplæg om erfaringer med aftaleimplementering af EU-direktiver

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, ARF samt KTO's sekretariat med henblik på at udarbejde et notat til brug for en temadrøftelse om de (amts)kommunale parter erfaringer med implementering af EU-arbejdsmarkedsdirektiver. Arbejdsgruppen forventes at afslutte arbejdet primo 2004.

e) Europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde

Den 23. maj 2002 indgik de europæiske hovedorganisationer EFS, CEEP og UNICE en europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde. Fra anførte dato har de nationale aftaleparter 3 år til at implementere aftalen. Aftalen vil danne grundlag for en kommende revision af den eksisterende KTO-rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

f) EU-temadag

En temadag om, hvad EU-udvidelsen betyder for den amts(kommunale) aftalemodel, er under tilblivelse i et samarbejde mellem KL, ARF og KTO. Temadagen er planlagt afholdt i april 2004 og vil bestå af tre programdele: Konventets bud på en forfatnings-traktat navnlig i forhold til den arbejdsmarkedspolitiske del, udvidelsens betydning for aftalemodellen, og endelig en afsluttende paneldebat mellem parterne og danske repræsentanter i CEMR og EPSU.

g) Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2003

Med årlig opfølgning skal hvert EU-land bidrage med status for, hvordan den europæiske beskæftigelsesstrategi understøttes nationalt. Med virkning fra 2003 er der besluttet en ny procedure samt et nyt sæt af beskæftigelsesretningslinjer, som er tiltrådt af Det Europæiske Råd i juni 2003. I handlingsplanen for 2003 er det besluttet at fokusere på de overordnede strategiske mål for beskæftigelsesstrategien.

I tilblivelsen af den danske handlingsplan er de centrale parter blevet inddraget og bedt om at bidrage. Udover staten og det private arbejdsmarked har parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked også fremsendt et fælles bidrag i juli 2003 i et samarbejde mellem hovedorganisationerne, de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO. Bidragets indhold har fokuseret på, hvordan KTO-aftaler, projekter mv. understøtter retningslinjer om fremme af omstilling og mobilitet på det (amts)kommunale arbejdsmarked, arbejdsmiljø og arbejdsorganisering, fremmer social integration mv.

1.13 Forbeholdskrav

Mobning og chikane

Ved OK-02 var parterne 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.

Lovforslaget blev vedtaget af Folketinget den 4. juni 2002. Arbejdet med en reform af hele arbejdsmiljøområdet, herunder også belysning af, hvordan arbejdsmiljøområdet kan aftaledækkes i større udstrækning, har imidlertid medført, at det ikke indtil nu har

været muligt at påbegynde realitetsdrøftelser med arbejdsgiversiden.

Lige inden sommerferien 2003 påbegyndtes der i KTO-regi et arbejde med at udstikke nogle pejlemærker for de videre drøftelser med arbejdsgiversiden.

Et væsentligt pejlemærke for en aftale er, hvorledes den kan løfte det forebyggende arbejde udover det lovgivningsmæssige niveau.

1.14 Evaluering af OK-02

Evalueringen af OK-02 blev delt op i to faser.

Første fase blev afsluttet ved repræsentantskabsmødet i december 2002. Den indeholdt en egentlig evaluering af både proces og indhold i relation til forhandlingsforløbet ved OK-02.

Anden fase er en diskussion af indhold i og struktur for det fremtidige fællesskab.

På baggrund af drøftelser i forhandlingsudvalget og bestyrelsen i foråret 2003 afholdtes i april 2003 en konference om det fremtidige forhandlingsfællesskab. Til konferencen var udsendt et debatoplæg om fremtidens forhandlingsopgaver fra KTO's forhandlingsudvalg. Debatoplægget behandlede blandt andet spørgsmålene om, hvordan forholdet skal være mellem det generelle, specielle og decentrale forhandlingsniveau, og hvordan den decentrale løndannelse skal være efter OK-05. På konferencen var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og fra CFU's formand, KL's lønudvalgsformand samt finansministeren. Endvidere var der gruppevise drøftelser om eftermiddagen. Der deltog 180 repræsentanter fra KTO's medlemsorganisationer i konferencen.

På baggrund af efterfølgende drøftelser i organisationerne afholdtes et forhandlingsudvalgsmøde den 9. og 10. oktober 2003 om KTO's fremtidige indhold og struktur.

Forhandlingsudvalget blev på mødet enige om at arbejde videre med en skitse for en fremtidig forhandlingsmodel. Arbejdet med at konkretisere skitsen er foregået i oktober og november måned med henblik på, at det på KTO's repræsentantskabsmøde i december kan afprøves, om modellen kan vinde tilslutning.

2. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

2.1 Lønstatistik

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

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

KTO har deltaget i et enkelt møde i DS' Lønstatistikgruppe i 2003. Endvidere har KTO afgivet høringssvar i forbindelse med DS' revidering af lønstatistikens klassifikation, DISCO-løn.

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

I 2003 har KTO til medlemsorganisationerne udsendt følgende materiale fra FLD:

- Organisationsopdelte lønsummer m.h.p. fordeling af AKUT-midler
- Kommunestatistik 2001
- Personaleomsætningsstatistik 2000-2001
- Personaleomsætningsstatistik 2001-2002
- Kommunestatistik 2002
- Ligestillingsstatistik 2000
- Overenskomststatistik 2002
- Lønspredningsstatistik 2002

Endelig har KTO udarbejdet forskellige notater om lønudviklingen til KTO's medlemsorganisationer. Notaterne har blandt andet omhandlet de kvartalsvise løntal og reallønsudviklingen, og har primært være udarbejdet på baggrund af data fra FLD og DS.

2.2 Medbestemmelse

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

Der er indgået lokalaftaler om medindflydelse og medbestemmelse i 154 primærkommuner, Frederiksberg Kommune, 12 amter og 6 fælleskommunale virksomheder.

Parterne har desuden fået meddelelse om, at det i 1 amt, 28 kommuner og 6 fælleskommunale virksomheder er konstateret, at der ikke kunne opnås enighed om en lokal aftale.

Ved OK-02 blev det aftalt, at der i overenskomstperioden gennemføres en evaluering af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

KL og KTO igangsatte evalueringen i sommeren 2003. Evalueringens formål er blandt andet at afdække status for de igangværende lokale forhandlinger, at belyse årsagerne til, at flere kommuner ikke har truffet beslutning om, hvorvidt de ønsker at indgå en lokal MED-aftale, at undersøge om arbejdsmiljøarbejdet er blevet prioriteret i forbindelse med indgåelse af lokale MED-aftaler, og at belyse hvilke muligheder systemet rummer for at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

Evalueringsarbejdet forventes afsluttet i foråret/sommeren 2004.

På ARF's område er der endnu ikke indgået en konkret aftale om evaluering af MED-aftalen, men det undersøges p.t., hvordan evalueringen kan tilkøbes evalueringen på KL's område.

b) Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Med henblik på kvalitetssikring af SU-, MED- og AUKA-uddannelserne er der i perioden november 2002 – november 2003 afholdt to underviserseminarer.

Pr. 1. april 2003 etablerede parterne på det (amts)kommunale område virksomheden Parternes uddannelsesfællesskab (PUF), som nu forestår driften og udviklingen af de fælles uddannelser, herunder MED-uddannelsen og SU-uddannelsen. Der henvises til afsnit 2.6 om PUF.

c) Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse (MBS)

Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse har i løbet af året blandt andet behandlet følgende emner i samarbejde med arbejdsgiverne: sager vedrørende fortolkning af rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og TR/SU-aftalen, revision af MED-håndbogen som følge af ændringer i rammeaftalen, evaluering af MED-rammeaftalen og etablering af Parternes uddannelsesfællesskab (PUF).

d) AUKA

Det fælles udbud af arbejdsmiljøuddannelsen mellem KL, ARF, Frederiksberg Kommune og KTO kaldet ArbejdsmiljøUddannelsen i Kommuner og Amter (AUKA) overgik til det nye udbyderselskab Parternes UddannelsesFællesskab, PUF pr. 1. juli 2003.

Der er i 2002 gennemført 121 kurser i AUKA-regi samt solgt kursusmaterialer til en række kurser i kommuner og amter, som selv forestår den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Kursusaktiviteten i første halvår af 2003 var på lige under 50 kurser.

Der har vist sig så stor efterspørgsel efter håndbogen til uddannelsen ”Arbejdsmiljø i kommuner og amter”, som udkom i slutningen af 2002, at håndbogen nu er revideret og genoptrykt i 3. oplag i oktober 2003. Bogen kan anvendes som opslagsværk for såvel medlemmer af sikkerhedsorganisationen som MED- og SU-repræsentanter.

AUKA har i juni måned 2003 afleveret den endelige evaluering af kursus om personhåndtering, som AUKA i samarbejde med BAR Social og Sundhed har udviklet og testet.

e) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 114 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2003 og 122 mio. kr. pr. 1. august 2003 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

2.3 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I de følgende afsnit beskrives en række projekter og øvrige aktiviteter på det personalepolitiske område. Ønskes der yderligere informationer om de igangværende og gennemførte projekter, henvises der til www.personaleweb.dk - som er parternes fælles hjemmeside for præsentation af de personalepolitiske projekter.

a) Det Personalepolitiske Forum

I tilknytning til møderne i Det Personalepolitiske Forum har der inden for den seneste beretningsperiode været temadrøftelser om ledervilkår og digital forvaltning. I den forbindelse se mere under henholdsvis afsnit 2.5 og afsnit 2.15.

Den Personalepolitiske Messe 2004

Det Personalepolitiske Forum har besluttet at afholde "Den Personalepolitiske Messe 2004 – Viden, Visioner, Værktøjer" den 2. juni 2004 i Bella Centret. Messens overordnede tema bliver "Den gode og attraktive arbejdsplads". Der er indgået aftale mellem Det Personalepolitiske Forum og KTO om etablering af et messesekretariat i KTO.

KTO's medlemsorganisationer er i den forbindelse blevet opfordret til at bidrage til indsamlingen af forslag til messens aktiviteter, og opmærksomheden er henledt på muligheden for at tilmelde sig messen med en udstillingsstand.

Efter tilmeldingsfristens udløb den 22. september 2003 var der indløbet 197 tilmeldinger af bidrag til messen, samt 38 udstillingsstande. Dette er væsentligt flere end ved de forrige messer, som Det Personalepolitiske Forum har afviklet.

Ved årsskiftet forventes også, at de store arrangementer og foredrag mv. er på plads.

Attraktive arbejdspladser

I forbindelse med Forums projekt "Rekruttering og fastholdelse – skabelse af attraktive arbejdspladser" er der i marts måned 2003 udarbejdet debatpjecen "Arbejde af lyst" for Det Personalepolitiske Forum.

Som led i dette projekt har der endvidere i maj 2003 været afholdt et heldagsmøde om attraktive arbejdspladser med 173 deltagere fra kommuner og amter, organisationer m.fl.

Her fik to amter og fire kommuner overrakt en stafet om attraktive arbejdspladser, som middel til at rekruttere og fastholde medarbejdere.

De områder som kommer i fokus i relation til attraktive arbejdspladser er blandt andet:

- psykisk arbejdsmiljø,
- lokal implementering af den værdibase-rede personalepolitik,
- værdibaseret ledelse,
- kvalitets- og kompetenceudvikling så et lavstatusområde forvandles til et højstatusområde,
- arbejde med fælles kultur og holdninger og
- sundhedsfremme og trivsel.

I flere af projekterne håbes også på en sideeffekt i forhold til at nedbringe sygefraværet, som dermed også er en måde at øge udbudet af arbejdskraft.

På temadagen blev også omdelt kataloget "Værktøj til en bedre arbejdsplads", som er blevet udarbejdet for Det Personalepolitiske Forum. Efterfølgende er der udarbejdet et stafetmagasin om startkonferencen og de første stafetmodtageres planlagte aktiviteter.

I november 2003 blev det besluttet at yderligere to amter, og fire kommuner overtager stafetten fra januar 2004. KTO lagde i den forbindelse vægt på, at stafetmodtagerne inddrager erfaringer med lokal anvendelse af de personalepolitiske rammeaftaler i skabelsen af attraktive arbejdspladser, og at henvendelse fra kommuner og amter om at komme i betragtning sker på baggrund af et medarbejderinitiativ.

b) 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. 7,2 mio. kr. til generelle indsatsområder, og ca. 4,8 mio. kr. til udmøntning af projektemner, aftalt ved OK-02.

Udover medfinansieringen af aktiviteter på Den Personalepolitiske Messe 2004 i forbin-

delse med den fælles stand mv., er følgende projekter afsluttet eller iværksat i 2003:

Formidling af CARMA-projektets resultater

Der er udgivet debatpjecen ”Pernille og personalepolitikken”. Dette er sket for at sætte fokus på hvilke lokale faktorer, der fremmer en personalepolitisk udvikling, og for at bidrage med inspirations- og debatmateriale, som kan skabe en debat om, hvorledes en personalepolitisk udvikling kan fremmes. Pjecen kan understøtte den lokale dialog om krav og ønsker til personalepolitisk udvikling.

Nye ledere – et portrætmagasin

Projektet er afsluttet oktober 2003 med udsendelsen af portrætmagasinet ”Livtag med ledelse – ni fortællinger om at blive leder”. Formålet har dels været at fortælle konstruktive læringshistorier om nye institutionslederes oplevelser, dels at få indblik i nye institutionslederes verden.

Rummelighed og mangfoldighed

Projektet er iværksat i Århus og Silkeborg kommuner for at bidrage forebyggende til at færre medarbejdere forlader dagsinstitutionerne på grund af dårligt arbejdsmiljø. Projektet er ved at udvikle en række formidlingsmæssige tiltag, og herunder bidrage til messen 2004 med debatteater om emnet.

Ledelse i skolerne

Projektets formål har været at indhente yderligere erfaringer med forskellige ledelsesformer på skolerne, herunder belyse de processer, der styrer og fremmer arbejdet samt lærernes samspil i ledelsesteam. Der har været meget stor tilslutning til og interesse for de afsluttende konferencer om emnet.

Fastholdelsesprojekt på ældreområdet

Projektet er iværksat for at støtte kommunerne i det forebyggende og målrettede arbejde med at fastholde nyansatte og nyud-

dannede medarbejdere inden for ældreområdet.

Kvalificering af teamsamarbejde – udvikling af undervisningen

Projektet er igangsat for at samle og analysere erfaringer og viden med henblik på at understøtte skolernes arbejde med udviklingen af teamsamarbejde i forhold til undervisningens kvalitet.

Ledelse i fællesskab – de tillidsvalgtes fornyede rolle

Formålet er at skabe mere effektive arbejds-gange, og samtidig skabe større tilfredshed med arbejdet. Det skal blandt andet ske via kompetenceudvikling, øget ansvar mv. til TR’ere med henblik på at skabe langt større effektivitet og trivsel for de ansatte.

Det gode praktikforløb

Det overordnede formål er at få indsamlet og formidlet viden om kommunal praktik med henblik på at fremme interessen for ”Det gode praktikforløb” og dermed styrke elevtilgangen og hindre frafald fra uddannelser.

Digitalt kompetenceværktøj

Det godkendte forprojekt har til formål at indhente viden om kommunernes behov for udvikling af et digitalt kompetenceværktøj. Såfremt behovet vurderes at være til stede, vil der givetvis blive igangsat et udviklingsarbejde for at frembringe et værktøj, som passer på den kommunale virkelighed.

HRM-procesguide

Projektet er iværksat for at udvikle en ”HRM-procesguide”, som skal medvirke til at understøtte og fremme tryghed og ejerskab til processen, når kommuner vælger at udvikle det tværkommunale samarbejde.

Den engagerede og attraktive skole

Projektet har til formål at styrke og synliggøre trivsel og arbejdsglæde inden for og på

tværs af lederteam, lærergruppen, sekretærgruppen, servicemedarbejderne og det pædagogiske personale i folkeskolen.

Og hvad kan man så lære af det...?

Projektets formål er at skabe viden om lærernes læring, dens betingelser og udvikling af praksis gennem aktionsforskning. Udgangspunktet er undersøgelsen "Læring på jobbet", hvor det fremgik, at folkeskolelærerne er den personalegruppe, der har de laveste forventninger til læring på jobbet.

Personalepolitikken ind i virksomhedsplanen

Projektet er iværksat for at kortlægge, belyse og synliggøre forskellige metoder til at sammentænke udvikling af de personalepolitiske vilkår med de faglige- og servicepolitiske målsætninger i virksomhedsplaner. Udover udgivelsen af en publikation med erfaringer og resultater fra projektet, vil der også blive udviklet et formidlingskoncept som forhåbentlig kan medvirke til at fremme interessen og lysten for at prioritere de personalepolitiske målsætninger i arbejdet med virksomhedsplaner.

Et distributionsprojekt

Projektet er iværksat for at dokumentere effekten af og omkostninger ved forskellige distributionsmetoder, når parterne udsender materiale til kommunerne. I undersøgelsen vil målgruppens interesse for at læse/rekvirere publikationer også blive belyst.

Udvikling af attraktive arbejdspladser

Med udgangspunkt i, hvad der skal til for at tiltrække de unge, at undgå, at de nyansatte forlader arbejdspladsen, og at de ældre brænder ud, er det projektets formål at udanne et antal procesansvarlige medarbejdere og ledere på udvalgte kommunale arbejdspladser til at forankre den lokale indsats med rekruttering og fastholdelse.

Bæredygtige rengøringsjob

Projektet har til formål at gøre rengøringsområdet mere attraktivt, og herunder er den primære målsætning at fremme jobudviklingen for at hindre nedslidningsproblemer og arbejdsskader. Det vil blandt andet ske ved at tilbyde udviklingsmuligheder og ændre på arbejdets organisering

Dagplejernes handlingsorienterede kompetenceudvikling

Projektet har til formål at afdække dagplejernes nuværende kompetencer, barrierer og potentiale i forhold til børn med særlige behov, og herunder sætte fokus på hvordan kompetenceudvikling håndteres i dag. På den baggrund vil projektet afsøge og udvikle forskellige metoder til kompetenceudvikling ud fra dagplejernes særlige ansættelsesvilkår.

Herudover er iværksat og afsluttet en række arbejdsmiljøprojekter som er nærmere omtalt under afsnit 2.7.

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

På ARF's område er der afsat 2,7 mio. kr. pr. år med en fordeling på godt 1,1 mio. kr. til generelle indsatsområder, og godt og vel 1,6 mio. kr., som er øremærket til fem projektemner, aftalt ved OK-02.

Udover medfinansieringen af aktiviteter på Den Personalepolitiske Messe 2003 i forbindelse med den fælles stand mv., er følgende projekter afsluttet eller iværksat i 2003:

Etnisk ligestilling

Projektet er afsluttet med 2 regionale temamøder i Øst- og Vestdanmark i forlængelse af at præsentationspakken er udviklet og distribueret til samtlige amter. Projektet er nærmere omtalt under afsnit 2.8.e.

Formidling af pædagogisk praksis

I sommeren 2003 er projektets del I blevet evalueret, hvor det vurderes, at de valgte metoder har haft stor betydning for udvikling af kvaliteten.

I ”Formidling af pædagogisk praksis II” vil der blive udviklet en kvalitetsdatabase på det socialpædagogiske område. Det primære formål vil være at understøtte det lokale samarbejde i udvikling af fælles rammer for vidensindsamling og formidling i arbejdet med kvalitetsudvikling. Projektet ventes afsluttet efteråret 2004.

KARLA-projektet

På baggrund af en omfattende kortlægning af ledernes ændrede rolle i krydsfeltet mellem topledelsen og medarbejderne på social- og sundhedsområdet i Vejle Amt, er der blevet udarbejdet dels en debatpjece om ”Ledelse på kryds og tværs” dels en metodevejledning i, hvordan denne type undersøgelser kan gennemføres selvstændigt af amterne uden ekstern konsulentbistand.

Det er blevet besluttet, at skabe yderligere opmærksomhed omkring projektets resultater ved at gennemføre 4 konferencer i vinteren 2004.

Projekt om arbejdstid på det socialpædagogiske område

Projektet har til formål at indsamle og udvælge lokale eksempler og modeller på arbejdstidsaftaler med henblik på formidling via en drejebog, som anskueliggør og inspirerer til, hvordan sammenhængen mellem opgavevaretagelse og arbejdstidstilrettelæggelse kan udvikles. Projektet får en varighed på godt og vel et år med forventet afslutning februar 2005.

Kompetenceudviklingsprojekt i Københavns Amt

Projektet vil bestå af tre udviklingsprojekter på tre forskellige sygehusafdelinger i Københavns Amt. Det overordnede formål sigter på at muliggøre fastholdelse og rekruttering via udvikling af attraktive og udviklende arbejdspladser. Alle de sundhedsfaglige organisationer er involveret i projektet. Projektet ventes at få en varighed på 2,5 år med ventet afslutning marts 2005.

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

Det er blevet besluttet at skabe overblik over de gennemførte decentrale projekter i amterne i perioden 1999 til 2002 ved at udgive to projektaviser. Den første avis er planlagt til at indeholde dels resumé af samtlige projekter, og dels en mere indgående beskrivelse af få udvalgte projekter. Avis nummer 2 udgives og omdeles på den personalepolitiske messe i 2004 med henblik at gøre opmærksom på hvad amterne bidrager med på messen.

Projektet om den gode skole

Projektet er godkendt i foråret 2003 og har til formål at fremme dialogen i lærerkollegiet og sætte fokus på emner, der både kan fremme den engagerede og lærende skole samtidig med, at skolerne bliver bedre arbejdspladser for lærerne. En række gymnasieskoler er inddraget i gennemførelsen af de fire valgte delprojekter. Projektet ventes afsluttet med udgangen af 2004.

Kompetenceudvikling for HK'ere

Projektet er godkendt i sommeren 2003 og har til formål at styrke HK'erne arbejds- og kvalifikationsmæssigt i amterne med fokus på psykisk arbejdsmiljø for gruppen af lægesekretærer, videreudvikling af administrative medarbejdere på amtsgårdene, samt videreudvikling af de administrative medarbejdere

på mindre amtslige institutioner. Projektet ventes afsluttet i begyndelsen af 2005.

Rekrutterings- og fastholdelsesprojekt

Projektet er iværksat for at undersøge, belyse og analysere hvordan og med hvilke (strategiske) tiltag, amterne kan styrke rekrutteringen af unge samtidig med, at fastholdelse af seniorer styrkes. Det er endvidere formålet, at det forskningsmæssige arbejde frembringer handlingsanvisninger på, hvordan der på alle niveauer i amterne kan arbejdes målrettet og systematisk med at gøre ansættelse i amterne attraktiv. Projektet er planlagt til en varighed på et år med afslutning november 2004.

Herudover er iværksat et arbejdsmiljøprojekt om certificering, projektet er nærmere omtalt under afsnit 2.7.c.

d) Projekter i Københavns Kommune

På Københavns Kommunes område er der i overenskomstperioden 2002 - 2005 afsat 1,823 mio. kr. årligt.

Der arbejdes i øjeblikket med følgende projekter:

- Arbejdsfastholdelse og forebyggelse af sygefravær
- Debat om arbejdsmiljø i Københavns Kommune
- 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
- Værdiseminarer for tillidsrepræsentanter
- Implementering af de nye TR-regler.

e) Projekter i Frederiksberg Kommune

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

f) KTO's personalepolitiske udvalg

Der har i perioden fra december 2002 til november 2003 været afholdt 3 møder i KTO's personalepolitiske udvalg. Medlemmerne af KTO's personalepolitiske udvalg er tillige KTO's repræsentanter i Det Personalepolitiske Forum.

Herudover har udvalget sammen med KTO's efter- og videreuddannelsesudvalg afholdt et møde om efteruddannelse, ledelses- og kompetenceudvikling, herunder Center for Offentlig Kompetenceudviklings (COK) fremtidige indsats på området. Udvalgene koordinerede indsatsen i forhold til igangværende og fremtidige projekter og aktiviteter om kompetenceudvikling og personalepolitik.

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 en ny personalepolitisk messe.

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

2.4 Kompetenceudvikling

a) KTO's udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Udvalget har i 2003 holdt et møde. Mødet var tilrettelagt som et fællesmøde med KTO's personalepolitiske udvalg. Udvalgene drøftede blandt andet kompetenceudvikling og ledelsesudvikling. Der var i den forbindelse desuden oplæg om Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK).

b) Aftale om kompetenceudvikling

Ved OK-02 indgik parterne aftale om kompetenceudvikling. Aftalens fokus er den enkelte medarbejders og leders kompetenceudvikling. Det er blandt andet aftalt:

- at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere,
- at det mindst hvert andet år følges op på udviklingsmålene,
- at der skal være en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelses udvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, og
- at der på arbejdspladsen sker en strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

c) Implementering og evaluering af aftale om kompetenceudvikling

På KL's område er der i efteråret 2003 gennemført 7 regionale temamøder om kompetenceudvikling. Der er gennemført temamøder i Viborg, Odense, Næstved, København, Ålborg, Esbjerg og Horsens.

Formålet med møderne har været at styrke de kommunale arbejdspladsers arbejde med

aftalen om kompetenceudvikling. Møderne har været korte oplæg og dialog i mindre grupper med henblik på, at deltagerne har fået mulighed for at udveksle erfaringer på tværs af kommuner og arbejdspladser.

Til brug på temamøderne har KL og KTO udarbejdet pjecen ”Kompetenceudvikling – ny aftale, hvad er udfordringerne?”. Pjecen fortæller kort om indholdet i aftalen om kompetenceudvikling, og der samles op på nogle af de erfaringer, der har været med kompetenceudvikling gennem de seneste år. Pjecen indeholder desuden en liste over udvalgte hjemmesider mv., som kan inspirere til arbejdet med kompetenceudvikling. Sidst i pjecen er hele aftalen om kompetenceudvikling gengivet.

Målgruppen for temamøderne var primært ledere og tillidsrepræsentanter, medlemmer af samarbejdsudvalg og personalekonsulenter. Der har deltaget ca. 100 personer pr. møde.

I løbet af perioden 2003 – 2005 udarbejdes 4-5 nyhedsbreve om blandt andet kommunernes arbejde med kompetenceudvikling og anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling.

Derudover er det aftalt, at der gennemføres en evaluering af aftalen, som blandt andet skal søge at afdække i hvilket omfang aftalen anvendes, herunder anvendelsen af udviklingsplaner.

På ARF's område er det aftalt, at der udarbejdes en publikation, der indeholder aftaleteksten, fælles bemærkninger til aftalen og eksempler på arbejdet med kompetenceudvikling på arbejdspladser i amterne. Derudover afholdes i løbet af 2004 tre regionale konferencer om kompetenceudvikling.

2.5 Ledervilkår og lederudvikling

KTO's forhandlingsudvalg har i 2003 drøftet en række generelle spørgsmål om ledervilkår og lederudvikling.

Derudover har KTO fået en observatørpost i rådet for Den Kommunale Lederuddannelse. Den Kommunale Lederuddannelse er udviklet i et samarbejde mellem de kommunale chefforeninger og KL.

I forbindelse med varetagelsen af KTO's øvrige arbejde vedrørende ledervilkår, lederudvikling og lederweb.dk er der nedsat en KTO-arbejdsgruppe bestående af 3 repræsentanter udpeget af DKK, 3 repræsentanter udpeget af FTF, og 1 repræsentant udpeget af AC.

Arbejdsgruppen har i samarbejde med KL – og i overensstemmelse med KTO-forliget 2002- igangsat projektet ”Lederudvikling i kommunerne”. Der er afsat 4,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet.

Projektets fokusområder er udvælgelse af ledere samt udvikling og fastholdelse af ledere. For at komme hele vejen rundt om fokusområderne er projektet opdelt i tre indsatsområder:

- ”De succesfulde ledere”, herunder at kortlægge hvilke egenskaber de succesfulde ledere er i besiddelse af, og kortlægge hvilke af disse egenskaber, der kan tillæres og hvilke, der skal tages højde for allerede i rekrutteringssituationen.
- ”Let vejen for de nye ledere”, herunder at afdække hvilke snublesten, de nye ledere møder, og hvordan de kan undgås.
- ”De erfarne ledere”, herunder at afdække hvad der kan fastholde de erfarne ledere.

Projektets målgruppe er kommunale topledere, personalekonsulenter, afdelings- og institutionsledere, tillidsrepræsentanter, de faglige organisationer og KL.

I forbindelse med etableringen af lederweb.dk har KTO's arbejdsgruppe og de (amts)kommunale arbejdsgivere i samarbejde udarbejdet projektbeskrivelse og køreplan for lederweb.dk.

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO har endvidere pr. 1. maj 2003 ansat journalist Ulrik Herløv, som WEB-redaktør for www.lederweb.dk. Status for arbejdet med www.lederweb.dk er, at der i løbet af sommeren 2003 er gennemført:

- en fokusgruppe om amtslige og kommunale leders arbejdssituationer og deres behov for information og værktøjer i det daglige arbejde, og
- workshops om amtslige og kommunale leders erfaringer med at bruge internettet til at søge information og værktøjer og om deres ønsker om og holdninger til konkrete værktøjer og netværksfunktionalitet.

Resultaterne anvendes p.t. til udvikling af strukturen og indholdet på lederweb.dk, der forventes at gå i luften primo 2004.

Der er endvidere igangsat en række personalepolitiske projekter vedrørende ledelse og ledelsesudvikling. Disse projekter er kort beskrevet i afsnit 2.3.

2.6 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Pr. 1. april 2003 har KL, ARF, Frederiksberg Kommune og KTO i overensstemmelse med KTO-forliget etableret en ny virksomhed vedrørende de fælles uddannelser: MED-

uddannelsen, SU-uddannelsen, Arbejdsmiljøuddannelsen og Den fælles forhandleruddannelse.

Virksomhedens navn er Parternes uddannelsesfællesskab (PUF).

PUF's formål er blandt andet at udvikle og formidle 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 ARF, 1 repræsentant fra Frederiksberg Kommune samt 4 repræsentanter fra KTO.

Der er i tilknytning til bestyrelsen nedsat en sekretariatsgruppe med en lignende repræsentation.

PUF's bestyrelse har det overordnede økonomiske ansvar og træffer i samarbejde med sekretariatsgruppen endvidere beslutning om udvælgelse af undervisere, udvikling og vedligeholdelse af underviserkorpset mv.

Den 18. juni 2003 indgik PUF's bestyrelse en administrationsaftale med Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK) – Den Kommunale Højskole. COK overtog pr. 1. juli 2003 ledelsen af ”den daglige drift” af PUF, herunder de økonomiske, logistiske, tekniske og administrative opgaver samt det almindelige ledelsesansvar i forhold til de til virksomheden tilknyttede undervisere.

Til varetagelse af COK's opgaver i relation til PUF indgår 2 administrative medarbejdere og 1 konsulent.

PUF's bestyrelse har holdt to møder i 2003, hvor blandt andet følgende emner er blevet drøftet: budget for 2003 og 2004, underviservilkår, prispolitik, markedsføring af virksomheden og strategi og visioner for PUF.

2.7 Arbejdsmiljø

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

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

Arbejdsmiljøudvalget følger desuden arbejdet med udviklingen mv. af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet, samt arbejdet i Arbejdsmiljørådets prioriterings- og strukturudvalg, samt politiske udspil fra Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdsmiljøudvalget har været involveret i spørgsmålet om pejlemærker for indgåelse af en aftale om forebyggelse af og behandling af sager om mobning og seksuel chikane jf. afsnit 1.13.

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

- PAU-projektet
- Projektet om stresshåndtering i ledernetværk
- BST-udbygningen i den (amts)kommunale sektor
- Projekt om arbejdsmiljøcertificering
- Cirkelprojekt om arbejdsmiljøindsatser.

Udvalget har i den forbindelse koordineret projektaktiviteterne under aftalen om udvik-

lingsmæssige aktiviteter, og aktiviteter i blandt andet branchearbejdsmiljørådsregi.

a) PAU-projektet

Projekt ArbejdsmiljøUdvikling (PAU), som PULS igangsatte i maj 2000 over en 3-årig periode, er nu afsluttet.

I foråret 2003 er udsendt en værktøjspjece om de erfaringer, der er gjort i kommunerne med MED-udvalgene og arbejdsmiljøledelse.

Værktøjspjece fortæller blandt andet om:

- MED-udvalgenes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet,
- forholdet mellem MED-udvalget og ledelsen,
- erfaringer med processer og aktiviteter, som MED-udvalg og ledelse har gennemført for at udvikle arbejdsmiljøet, samt
- forventninger til ledelsen, hvis arbejdsmiljøet skal være en integreret del af ledelsens opgaver.

Værktøjspjece blev præsenteret på en afsluttende konference med deltagelse af mere end 150 ledere og medarbejderrepræsentanter fra kommunernes hovedudvalg og lokale MED/SU-udvalg samt sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Der er endvidere udarbejdet nyhedsbreve, hvor der blandt andet kan læses om, hvordan information, kommunikation og dialog er nøglebegreber, når det psykiske arbejdsmiljø skal udvikles og styrkes på arbejdspladsen.

b) Stresshåndtering i ledernetværk

I projektet "Ledervitalisering i netværk for kommunale mellemledere" er der udvalgt otte ledernetværk fra henholdsvis daginsti-

tutions-, ældre- og skoleområdet. Netværksaktiviteterne blev skudt i gang på en konference for alle netværkene den 10. marts 2003.

Projektet, der løber fra oktober 2002 til april 2004, har til formål at indhente erfaringer med, hvordan ledernetværk kan styrke lederens evne til og muligheder for at håndtere lederrollen, herunder egen stress.

Med ansøgningsfrist den 26. september 2003 er der nu som et led heri udbudt et trænings- og udviklingsforløb for personale- og uddannelseskonsulenter, som sætter deltagerne i stand til at starte og støtte netværk med direkte personaleansvar. Forløbet starter i december 2003 og afsluttes i foråret 2004 samtidig med projektets øvrige aktiviteter.

c) Arbejdsmiljøcertificering og arbejdsmiljøledelse

Projektet har til formål at kortlægge og analysere eksisterende erfaringer med arbejdsmiljøledelsessystemer og certificering med henblik på at formidle og gøre erfaringerne operationelle i forhold til de kommende års arbejde med udvikling af arbejdsmiljøsystemer. Projektet ventes afsluttet i juni 2005. Projektets første to faser gennemføres i et samarbejde med KL og ARF, mens projektets sidste to faser formentlig kun gennemføres i et samarbejde mellem ARF og KTO.

2.8 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) KTO's udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Udvalg for det rummelige arbejdsmarked har løbende arbejdet med spørgsmål vedrørende det rummelige arbejdsmarked, herunder ansættelse på særlig vilkår, arbejdsfastholdelse og sygdomspolitik.

I tilknytning til regeringens oplæg: ”Hvad gør vi ved sygefraværet?” har udvalget ligeledes drøftet den erfaring og de initiativer om sygefravær og forebyggelse, der er på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Endelig har udvalget drøftet de nye lovgivningstiltag, der er en følge af regeringens lovpakke ”Flere i arbejde”. Udvalget har samtidig behandlet de forskellige problematikker, som arbejdsmarkedsreformen aktualiserer i forhold til en revision af rammeaftale om socialt kapitel.

b) Projekter om det rummelige arbejdsmarked

Det sociale kapitel i praksis på kommunale arbejdspladser

KTO og KL har fra 2000 til 2003 gennemført fem delprojekter i fire kommuner, under titlen ”det sociale kapitel i praksis på kommunale arbejdspladser”. Det var projektets sigte at samle og formidle erfaringer med praktisk brug af rammeaftale om socialt kapitel. Projektet har fået støtte fra UdviklingsCentret for beskæftigede på særlige vilkår og den Sociale Sikringsstyrelse.

I januar 2003 udkom en samlet evaluering af de kommunale projekter, som blev udarbejdet af CASA – Center for Alternativ Samfundsanalyse. Projektforløbet blev afsluttet i juni 2003 med debatpjece: ”Har det sociale kapitel noget med os at gøre?”. Pjecen anviser en række værktøjer til, hvordan man kan arbejde med sygefravær, forebyggelse, fastholdelse og integration af nye medarbejdere.

En samlet beskrivelse af projektet samt udgivelser findes på den fælles hjemmeside: www.personaleweb.dk under hovedemnet: Rummelige arbejdsmarked / arbejdsfastholdelse.

Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis
Ved KTO-forliget fra 2002 blev det aftalt, at KTO, KL, ARF, København og Frederiksberg Kommuner i fællesskab skal gennemføre en undersøgelse af sygdomspolitik og praksis. Det er projektets formål at afdække, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.
- Omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær.

Der er i KTO-sammenhæng nedsat en styregruppe, og arbejdet påbegyndes i efteråret 2003.

c) Sygdomspolitik

Regeringen fremlagde i maj 2003 debatoplægget: ”Hvad gør vi ved sygefraværet?”. I regeringens udspil lægges der op til en dialog mellem kommuner, arbejdsmarkedets parter og de praktiserende læger. Oplægget søger at styrke en mere individuel indsats og et tættere samarbejde mellem de involverede parter, jf. afsnit 2.8.a.

På baggrund af regeringens debatoplæg rettede KTO i brev af 10. juni 2003 henvendelse til beskæftigelsesministeren. I brevet pegede KTO på, at man gerne i lyset af de mange erfaringer på det (amts)kommunale arbejdsmarked, deltager i den videre dialog om, hvordan gode erfaringer kan viderefremmes, og hvordan incitamenterne kan øges til at fastholde syge på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

d) Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

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

KTO har i bestyrelsesarbejdet deltaget i drøftelserne af centerets fremtidige aktiviteter og den viden og de erfaringer, som centret kan bidrage med i forhold til det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats.

e) Etnisk ligestilling og mangfoldighed

Der er igangsat eller afsluttet tre personalepolitiske projekter om etnisk ligestilling og mangfoldighed med henholdsvis KL, ARF og Københavns Kommune.

Med udsendelse af inspirationskataloget om konkrete kommunale erfaringer i anvendelsen af dialogværktøjet til at fastlægge mangfoldighedsstrategier er projektet afsluttet med KL i efteråret 2003. Som en videreudvikling af projektet har parterne iværksat et treårigt projekt, hvor dialogværktøjet gøres internetbaseret. Den primære nydannelse vil bestå i at udvide fokus fra etnisk ligestilling til mangfoldighed generelt, således at værktøjet også tager sigte på at favne arbejdet med eksempelvis køn, alder, handicap mv.

Projektet med ARF er afsluttet i oktober 2003 med afholdelse af det sidste af to temaarrangementer om mangfoldighed i amterne. Udover konkrete indlæg med amternes egne erfaringer med at omsætte mangfoldighed i praksis, har parternes præsentationspakke været omdrejningspunktet for arrangeren-

terne. Præsentationspakken er udsendt til samtlige amter og er et værktøj til at skabe konkret dialog på arbejdspladserne, og dermed sætte mangfoldighed på dagsordenen.

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) Eksklusivbestemmelser

KTO afgav i november 2002 et høringsvar på Beskæftigelsesministeriets udkast til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold. Lovudkastet baserede sig på anbefalinger i betænkning nr. 1419 fra juni 2002 om eksklusivbestemmelser.

KTO havde ikke bemærkninger til det konkrete lovforslag, idet eksklusivbestemmelser ikke findes på det offentlige arbejdsmarked. Derimod tilkendegav KTO stærk betænkelighed ved, at der foretages indgreb i den frie aftaleret på arbejdsmarkedet. Lovudkastet blev ikke færdigbehandlet i Folketinget og bortfaldt som følge heraf ved udløbet af folketingsåret 2002/2003.

g) Lov om ændring af lov om arbejdstid

KTO har i januar 2003 kommenteret på beskæftigelsesministerens forslag til lov om ændring af lov om arbejdstid (gennemførelse af ændringsdirektiv til EU-direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden). Lovforslaget blev vedtaget den 8. april 2003.

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

KTO har i oktober 2003 kommenteret på beskæftigelsesministerens forslag til Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (Optjening af feriedag under barselsorlov).

i) Lov om kommunernes styrelse

KTO afgav i november 2002 et høringssvar over for Indenrigs- og Sundhedsministeriet om "Foreløbigt udkast til vejledning om privates udfordringsret." Vejledningen relaterer sig til den udfordringsret, der blev indført for private i den kommunale styrelseslov fra 1. januar 2003, som KTO ligeledes afgav et høringssvar på. Udfordringsretten medfører, at kommunalbestyrelser får pligt til at realitetsbehandle tilbud fra private leverandører om at overtage udførelse af kommunale opgaver. KTO bemærkede blandt andet, at det fortsat er KTO's opfattelse, at de meget forpligtende regler om omfattende realitetsbehandling af tilbud fra private leverandører vil afstedkomme store bureaukratiske ressourceanvendelser samtidig med, at der blandt de offentligt ansatte skabes en betydelig risiko for unødigt utryghed, som ydermere kan forplante sig til skade for fx arbejdsmiljø og rekrutteringsbehov. KTO fandt i den forbindelse endvidere, at vejledningsudkastet generelt indeholdt for lidt om regler og aftaler for såvel medarbejderinddragelse som medarbejderrettigheder. Indenrigs- og Sundhedsministeriet udstedte vejledningen i januar 2003 (Vejledning nr. 1 af 2. januar 2003 om privates udfordringsret).

2.9 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:

- Forberedelse af resolutioner til EPSU's kongres juni 2004
- Den europæiske aftale om tele- og hjemmearbejde
- Udbudsdirektiverne
- Grønbogen om forsyningspligtigheder
- Konventets arbejde med en ny forfatningstraktat
- Sektordialog på det kommunale område.

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 – direktivet om alder og handicap
- Det etniske direktiv
- Ændringer af ligebehandlingsdirektivet
- Direktivet om tidsbegrænset ansættelse
- Direktivet om arbejdstid/helbredskontrol
- Direktivet om information og høring.

c) Den sociale dialog

De europæiske arbejdsmarkedsparter (EFS, UNICE og CEEP) har 18. september 2003 indledt tværsektorielle forhandlinger om arbejdsbetinget stress. En mulig aftale vil givetvis handle om det psykiske arbejdsmiljø og sammenhæng til arbejdets organisering, arbejdstid og kvalitet i arbejdet. Der er forventning om, at de europæiske parter indgår en aftale i sommeren 2004. Hvis aftalen ikke bliver tilstrækkeligt forpligtende, har Kommissionen ladet forstå, at direktivvejen kan komme på tale.

2003 blev året hvor Kommissionen anerkendte og oprettede en sektorkomité for det regionale-, kommunale- og lokale område. Det er tre år siden EPSU og CEMR indleverede ansøgningen om at blive anerkendte sektordialogparter. EPSU har accepteret Kommissionens krav om, at de kristelige europæiske organisation EUROFEDOP også får plads i sektorkomitéen. Der er udarbejdet et 3-årigt arbejdsprogram for sektorkomitéen, og det første møde ventes afholdt inden udgangen af 2003.

2.10 FOKUS

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

FOKUS har i årets løb udgivet en lang række pjecer og minipjecer, samt afholdt gå-hjemmøder om blandt andet udlicitering i de danske kommuner, digitalisering og den fremtidige kommunestruktur.

2.11 Den Kommunale Tjenestemandsråd

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

2.12 Tjenestemænd

a) Tjenestemandshovedaftalen

KL har med baggrund i tjenestemandshovedaftalen givet KTO mulighed for at fremkomme med eventuelle bemærkninger vedrørende aftale- og forhandlingsret for ledere i ungdomsskolen. Sagen har givet anledning til en række overvejelser og drøftelser såvel med KL som internt i KTO, idet sagen også har aktualiseret en vurdering af en række generelle aspekter og problemstillinger.

b) Lovgivning

KTO har i oktober 2003 afgivet et hørings svar på Personalestyrelsens udkast til forslag til lov om ændring af lov om tjenestemænd og lov om tjenestemandspension. Forslaget indeholder blandt andet tilpasning af en række bestemmelser til de nye lønsystemer samt forenkling af bestemmelser om tjenestefrihed og arbejdstid. Lovforslaget er den 6. november 2003 fremsat i Folketinget (L nr. 67 af 6.11.03 om forslag til lov om ændring af lov om tjenestemænd, lov om tjenestemandspension og lov om tidsbegrænset ansættelse).

2.13 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. I 2003 var der (gen)udpejning af nye repræsentanter.

KTO har løbende orienteret medlemsorganisationerne om datacentralernes arbejde med udformningen af lønsedlerne. KTO har blandt andet taget kontakt til de (amts)kom-

munale arbejdsgivere med henblik på at få tydeliggjort pensionsoplysningerne.

2.14 Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER)

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

AER's bestyrelse har i 2003 blandt andet drøftet og behandlet følgende emner: analyse vedrørende erhvervsuddannede og deres beskæftigelse efter endt uddannelse, analyse af AER's udgifter til lønrefusion i 2002 og fælles opkrævning af bidragene til AER, AES og finansieringsbidrag til ATP.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2002 1,562 mia. kr., en stigning på 102 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget fra ca. 24 % i 2001 til 27 % i 2002. Stigningen skyldes flere elever på social- og sundhedsuddannelserne samt en stigning i antallet af vokselever.

Social- og sundhedsuddannelserne er det eneste fagområde, der har haft en stigning i antallet af elever i 2002.

2.15 Digital forvaltning

Regeringen og de kommunale parter indbød i 2001 blandt andet KTO til at deltage i Dialogforum om digital forvaltning. Formålet med Dialogforum, som holder møde ca. to gange om året, er, at regeringen og de kommunale parter får lejlighed til at drøfte principielle spørgsmål i relation til digital forvaltning med personale-, branche- og brugerorganisationer. I 2003 har der været afholdt to møder i Dialogforum. Blandt andet i

forhold hertil har der i den fælles koordinationsgruppe mellem CFU og KTO været afholdt en række møder.

Da digital forvaltning for 80 procents vedkommende handler om organisationsudvikling har CFU og KTO foreslået finansministeren, at der i Dialogforum udarbejdes et sæt guidelines for den lokale proces med særlig fokus på jobudvikling, kompetenceudvikling, medarbejderindflydelse og personalepolitik. Dette blev afvist af finansministeren som et egnet tema for drøftelse i Dialogforum, blandt andet med henvisning til, at hovedparten af disse spørgsmål er direkte eller indirekte omfattet af aftalerne mellem overenskomstens parter og at de derfor bør drøftes mellem disse parter.

2.16 Amt/kommunesammenlægningen på Bornholm

Pr. 1. januar 2003 blev Bornholms Regionskommune oprettet ved en sammenlægning af Allinge-Gudhjem, Hasle, Nexø, Rønne og Aakirkeby Kommuner samt Bornholms Amtskommune. Sammenlægningsudvalget på Bornholm besluttede at opretholde medlemskabet af både KL og ARF, idet foreningernes beføjelser og opgaver som arbejdsgiverorganisationer er nærmere beskrevet i en såkaldt "bemyndigelseskrivelse". Som en konsekvens heraf drøftede KTO med KL, ARF samt repræsentanter fra Bornholms Regionskommune en række spørgsmål af generel og tværgående karakter vedrørende aftale- og overenskomstforhold for Bornholms Regionskommune. Resultatet af drøftelserne udmøntede sig i to referater, "Referat om spørgsmål af generel og tværgående karakter vedrørende aftale- og overenskomstforhold for Bornholms Regionskommune" og "Referat om spørgsmål af generel og tværgående karakter om forhåndsaftaler i Bornholms Regionskommune". På de be-

rørte, specielle områder blev der iværksat tilpasningsforhandlinger.

2.17 Økonomiaftaler

I foråret 2003 havde KTO's formandskab et møde med henholdsvis KL og Amtsrådsforeningen om økonomiforhandlingerne i 2003 om de direkte og indirekte påvirkninger, de kunne få på vilkårene for ansatte i amter og kommuner. Endvidere rettede formandskabet i form af et åbent brev henvendelse til finansministeren om økonomiforhandlingerne.

Såvel på møderne som i henvendelsen gjorde KTO opmærksom på, at økonomiforhandlingerne ikke måtte give kommuner og amter et så snævert økonomisk råderum, at reelle lønforhandlinger om ny løn i realiteten bliver umuliggjort. Mere generelt har KTO udtrykt bekymring for, at økonomiforhandlingerne på en negativ måde vil påvirke udmøntningen af OK-02 og optakten til OK-05. Specielt merudmøntningen pr. 1. april 2003 fra reguleringsordningen pressede KTO på for, at den blev kompenseret i økonomiaftalen.

I juni måned 2003 indgik såvel KL som Amtsrådsforeningen økonomiaftaler med regeringen om kommunernes henholdsvis amternes økonomi i 2004. Aftalerne indeholdte en stram vækstramme. Aftalen indebærer en realvækst på ca. 0,7 %, men den vil på grund af stigende antal ældre, skolebørn mv. ikke give plads til generelle forbedringer. Forbedringerne på et område må derfor finansieres gennem en omprioritering og effektivisering. I relation til lønopskrivningen betød aftalerne, at der blev kompenseret for merudmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2003 for 2004 og fremover, mens det ikke sker for 2003. Lønskønnet i økonomiaftalerne dækker således aftaleelementerne fra KTO-forliget, inklusive reguleringsordningen, men ikke reststigningen. Der er derfor i økonomiaftalen forudsat en pro-

duktivitetsstigning i kommuner og amter af samme størrelse som reststigningen.

2.18 Afskedigelser som følge af budgetbesparelser

På et møde den 17. januar 2003 mellem KTO's forhandlingsudvalg og de (amts)-kommunale arbejdsgiveres forhandlingsdelegation foreslog KTO, at der iværksættes en særlig indsats over for de medarbejdere, der afskediges som følge af budgetbesparelser i kommuner og amter, blandt andet i form af tilbud om individuelt og uafhængigt rådgivningsforløb og mulighed for kompetenceudvikling i opsigelsesperioden. I februar 2003 blev forslaget fulgt op af et brev fra KTO's formand til formanden for KL's Løn- og Personaleudvalg, Kjeld Hansen, idet formanden understregede, at det er afgørende for KTO, at der mellem de centrale parter indgås en aftale om et sæt tilbud over for disse medarbejdere, som de lokale arbejdsgivere forpligtes til at fremsætte. Der har været afklarende drøftelser af KTO's forslag, men der foreligger endnu ikke et svar på dette brev.

2.19 Center for offentlig kompetenceudvikling (COK)

KL, ARF, København og Frederiksberg Kommuner 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 observatørpost. Bestyrelsen har i perioden oktober 2002 – november 2003 blandt andet

behandlet sager om følgende emner: Beretning og regnskab for Den Kommunale Højskoles virksomhed for 2002, COK og partsuddannelserne (PUF), Udpegning af medlemmer til eksamenskommissionen for kommunomuddannelsen, budgetter for de regionale centre, det centrale rådgivningspanel og budget for COK 2003.

2.20 Arbejdstid

a) Decentrale arbejdstidsaftaler

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

Følge- og inspirationsgruppen har i 2003 igangsat og afviklet en række aktiviteter for at øge kendskabet til aftalen, samt til at sprede lokale erfaringer med anvendelse af aftalen:

- Den 14. januar 2003 afholdtes konferencen "Få del i tiden". På konferencen blev der i 8 workshops blandt andet formidlet erfaringer fra en række arbejdspladser, som har arbejdet med rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Ligeledes blev der formidlet erfaringer fra Sverige med 3-3-modellen. Interessen for at deltage var stor. I alt var der tilmeldt 800 personer, mens der af pladsmæssige hensyn blev givet afslag til et tilsvarende antal personer.
- Endvidere er der i første halvår af 2003 udarbejdet i alt 5 nyhedsaviser om lokale erfaringer med decentrale arbejdstidsaftaler. Aviserne var rettet mod ledere, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, mv., som overvejer eller allerede er i gang med at lave en lokal arbejdstidsaftale på deres arbejdsplads.

- Endelig er der i marts 2003 udsendt en folder med tilbud til kommunale og amtskommunale arbejdspladser om besøg fra en af i alt 10 arbejdspladser, som har erfaring med rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. De 10 arbejdspladser kan bidrage med erfaringer om et bedre arbejdsmiljø, øget medindflydelse, ændrede lederroller, bedre sammenhæng mellem familieliv/-arbejdsliv, øget medarbejdertilfredshed, forenkling, mere effektive arbejdsgange og bedre service.

Følge- og inspirationsgruppen drøfter p.t. rammerne for igangsættelse af en evaluering af rammeaftalen, samt muligheder for at præsentere erfaringer ved den personalepolitiske messe i 2004.

b) Aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden

KTO har i april 2003 rettet henvendelse til de (amts)kommunale arbejdsgivere med anmodning om drøftelse af aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden med henblik på en tilpasning til det forhold, at natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, og at denne kontrol ikke, som det fremgår af aftalen, indgår i de nationale helbredsordninger. Ligeledes har KTO peget på behov for en drøftelse af direktivets definition af natarbejdere. Endelig er det foreslået, at aftalen tilpasses i forhold til ændringsdirektiv 2000/34/EF af 22. juni 2000, som indebærer en mindre udvidelse af aftalens områdebestemmelse. Ændringsdirektivet indebærer, at sektorer og aktiviteter, der er undtaget fra direktiv 93/104/EF nu inddrages under direktivet.

De (amts)kommunale arbejdsgivere har i brev af 25. september 2003 medgivet, at udgifterne til helbreds kontrollen skal afhol-

des af arbejdsgiverne. Opfølgning herpå drøftes videre i KTO-FS.

2.21 Strukturkommissionen

Hovedorganisationerne har nedsat et Fællesudvalg om strukturkommissionens arbejde. KTO's sekretariat deltager i sekretariatet for Hovedorganisationernes Fællesudvalg. KTO og CFU har i fællesskab udarbejdet et oplæg om ansættelsesretlige og personalepolitiske problemstillinger og anbefalinger i forbindelse med væsentlige ændringer i den offentlige struktur og opgavevaretagelses. Anbefalinger i notatet relaterer sig til personalepolitik, lovgivningsmæssige forhold, individuelle og kollektive rettigheder samt til tryghed i ansættelsen. Endvidere indeholder notatet argumentation og baggrund for anbefalingerne. Anbefalinger drejer sig blandt andet om inddragelse af personalet i videst muligt omfang, om at videreføre kollektive overenskomster, respektere individuelle rettigheder og undgå afskedigelser.

Hovedorganisationernes Fællesudvalg har fremsendt anbefalingerne til Strukturkommissionen.

I Hovedorganisationernes Fællesudvalg er tillige fremsendt en række forslag, anbefalinger mv., der relaterer sig til arbejdsmarkedsforhold, uddannelsesforhold mv.

2.22 Offentlighedskommissionen

Justitsministeren nedsatte i maj måned 2002 en offentlighedskommission, der fik i opdrag at udarbejde et forslag til en samlet revision af offentlighedsloven. CFU og KTO søgte i den forbindelse om at blive repræsenteret i offentlighedskommissionen, hvilket imidlertid blev afslået af justitsministeren, der i stedet henviste til, at kommissionen – i henhold til dens kommissorium – kan afholde møder og drøfte spørgsmål med de berørte

organisationer, der ikke er repræsenteret i kommissionen.

KTO og CFU rettede i februar 2003 en fælles henvendelse til kommissionen, hvori der blandt peges på, at det er helt afgørende, at der i kommissionens arbejde fortsat tages hensyn til den indflydelse og betydning, som offentlighedsloven og de øvrige forvaltningsretlige regelsæt har for de offentligt ansattes retssikkerhed og arbejdsvilkår. Det vides ikke, hvornår kommissionen afslutter sit arbejde.

3. ORGANISATION

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

Som fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

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

Desuden bringes relevant nyhedsstof.

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

Som en nyskabelse kan interesserede tilmelde sig en nyhedsservice. Pr. automatik udsendes besked pr. e-mail om nyheder, der er lagt på hjemmesiden.

3.2 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2003 udgivet 5 kommenterede aftaler, som indtil videre er solgt i følgende oplag:

- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse ca. 8.600 stk.
- Aftale om ferie for ansatte i kommuner og amter pr. 1. maj 2002 ca. 15.300 stk.
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager ca. 13.700 stk.
- Aftale om seniorpolitik ca. 12.800 stk.
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune ca. 3.250 stk.

3.3 Temamøder

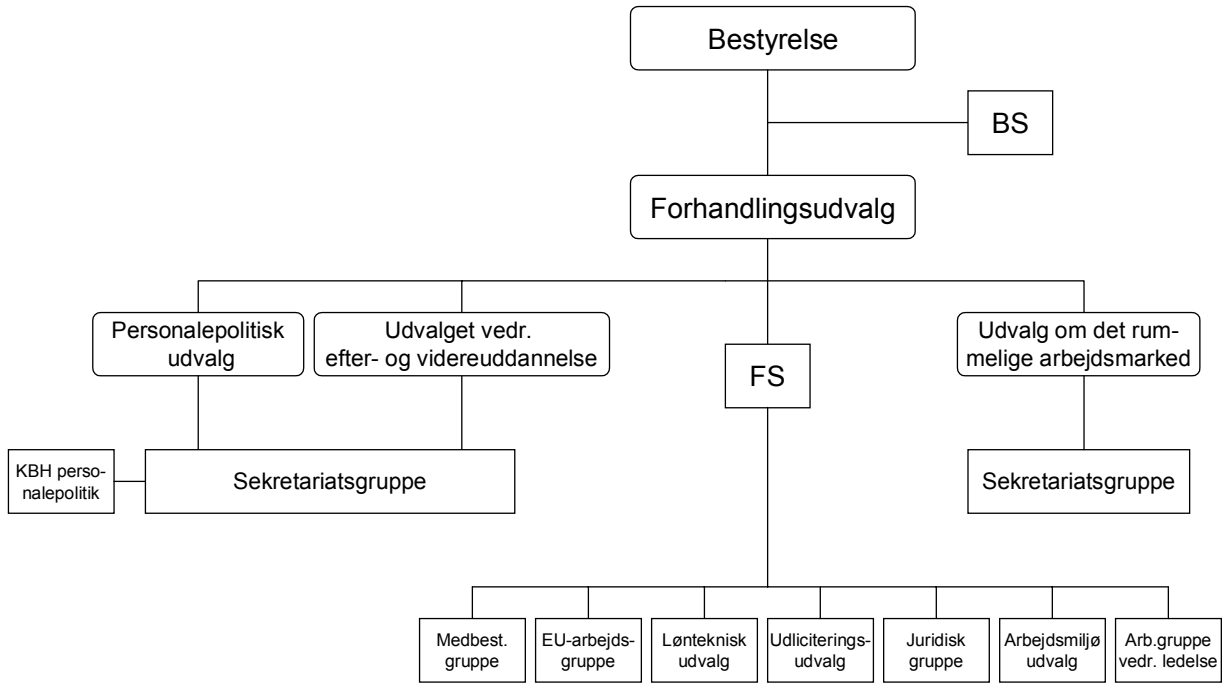
KTO har den 6. februar 2003 afholdt et temamøde om den nye ferieaftale.

KTO har den 28. april 2003 afholdt en konference om fremtidens forhandlinger. I relation hertil har KTO's forhandlingsudvalg udsendt et debatoplæg om fremtidens forhandlingsopgaver, som blandt andet behandler spørgsmålet om, hvordan forholdet skal være mellem det generelle, specielle og centrale forhandlingsniveau.

3.4 Udmeldelser

Civiløkonomerne har meddelt, at man på grund af meget få medlemmer på det (amts)-kommunale område ønsker at udtræde af forhandlingsfællesskabet med virkning fra 1. april 2004.

3.5 KTO's struktur, herunder udvalg



4. MEDLEMSORGANISATIONER

Medlemsorganisationer	Medlemmer 1.1.03	Valg- gruppe
Ansatte Arkitekters Råd	1.258	III
Bibliotekarforbundet	2.506	III
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark	267	I
BUPL	61.869	II
Civiløkonomerne	51	III
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	4.443	III
Dansk El-forbund	1.022	I
Dansk Farmaceutforening	170	III
Dansk Formands Forening	422	IV
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	18	I
Dansk Funktionærforbund	246	I
Dansk Jernbaneforbund	337	I
Dansk Kor Forbund	28	II
Dansk Magisterforening	2.115	III
Dansk Metalarbejderforbund	5.050	I
Dansk Musiker Forbund	1.061	II
Dansk Navigatørforening	30	II
Dansk Psykolog Forening	2.486	III
Dansk Skuespillerforbund	262	II
Dansk Socialrådgiverforening	7.898	II
Dansk Sygeplejeråd	52.429	II
Dansk Tandlægeforening	436	III
Dansk Tandplejerforening	300	II
Danske Bioanalytikere	4.205	II
Danske Fysioterapeuter	3.359	II
Danske Skov- og Landskabsingeniører	139	II
Den alm. danske Jordemoderforening	1.417	II
Den danske Landinspektørforening	283	III
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	221	II
Ergoterapeutforeningen	3.474	II
Farmakonomforeningen	424	II
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne	1.131	III
Forbundet af Offentligt Ansatte	185.535	I
Forbundet Træ-Industri-Byg	869	I
Foreningen af Havnefogeder i Danmark	128	II
Foreningen af Kommunale Chefer	853	II
Foreningen af Speciallæger	4.138	III
Foreningen af Yngre Læger	5.677	III

Frederiksberg Kommunalforening	676	II
Gentofte Kommunalforening	583	II
Gymnasieskolernes Lærerforening	8.420	III
Halinspektørforeningen	719	II
HK/KOMMUNAL	70.083	I
Ingeniørforeningen i Danmark	3.224	III
Jordbrugsakademikernes Forbund	366	III
Konstruktørforeningen	333	II
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	58	II
Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark	22.300	I
Københavns Kommunalforening	4.262	II
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	1.243	IV
LederForum	531	II
Ledernes Hovedorganisation	5.417	IV
Lærernes Centralorganisation	68.503	II
Malerforbundet i Danmark	125	I
Maskinmestrenes Forening	670	IV
Pædagogisk Medhjælper Forbund	26.712	I
Restaurations Branchens Forbund	301	I
Socialpædagogernes Landsforbund	26.427	I
Specialarbejderforbundet i Danmark	30.854	I
Søllerød Kommunalforening	256	II
Tandlægenes Nye Landsforening	1.183	III
Teaterteknikerforbundet	310	II
Teknisk Landsforbund	4.576	I
Økonomaforeningen	6.228	II
I alt 64 medlemsorganisationer	640.920	

5. UDVALG OG REPRÆSENTATION

5.1 Bestyrelse

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Svend M. Christensen, AC (næstformand)
Connie Kruckow, DSR (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
Anders Bondo Christensen, LC
Anne Lise Madsen, dbio
Bjørn Pallund, KKF
N.N., BUPL
Trine Åkerwall, LH

Suppleanter:

Lisa Dahl Christensen, FOA
Sine Sunesen, DJØF
Grete Christensen, DSR
Nanna Højlund, PMF
Knud Jensen, TIB
Margit Vogensen, FOA
Preben Rasmussen, SiD
N.N., KAD
Benny Andersen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Irene Kofoed-Nielsen, ØKF
Stig Andersen, LC
Lillian Bondo, DADJ
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Allan Baumann, BUPL
Helle Bruun Madsen, LH

5.2 Bestyrelsens sekretariatsudvalg

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

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

5.3 Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Connie Kruckow (næstformand)
Svend M. Christensen, AC (næstformand)
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Jakob Bang, PMF
Kirsten Nissen, SL
Anders Bondo Christensen, LC
N.N., BUPL

Suppleanter:

Inger Bolwinkel, FOA
Grete Christensen, DSR
Sine Sunesen, DJØF
Kenneth Bergen, Metal
Ellen Lykkegård, KAD
Arne Hansen, SiD
Stig Andersen, LC
Allan Baumann, BUPL

5.4 Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

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

5.5 Paritetisk nævn

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

Suppleanter:

Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA
N.N., BUPL
Jens Harboe, AC

5.6 Det kommunale lønningsråd

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Connie Kruckow (næstformand)
Svend M. Christensen, AC (næstformand)
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Jakob Bang, PMF
Kirsten Nissen, SL
Anders Bondo Christensen, LC
N.N., BUPL

Stedfortrædere:

Inger Bolwinkel, FOA
Grete Christensen, DSR
Sine Sunesen, DJØF
Kenneth Bergen, Metal
Ellen Lykkegård, KAD
Arne Hansen, SiD
Stig Andersen, LC
Allan Baumann, BUPL

5.7 Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

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

5.8 Personalepolitiske udvalg

Connie Kruckow, DSR (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Henning Breinholt, DS
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Søren Skibstrup Eriksen, AC

5.9 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
Kim Øst-Jacobsen, DSR/Sundhedskartellet
Bendt Bülow, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

5.10 Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH

Vinni Hertz, KLF
Hans Henrik Christensen, HK/KOMMUNAL - KBH
Niels Jeppesen, Metal afd. 6
Eva Bo Christensen, FOA-afd. 1
Meiken Søndergaard, KKF
Torben Melander, AC
Allan Hauge Nielsen, KTO

5.11 Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

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

5.12 Udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Inger Bolwinkel, FOA (formand)
Nanna Højlund, PMF
Kaj Lynge Jensen, SiD
Ellen Lykkegård, KAD
Grete Christensen, DSR
Lis Pedersen, BUPL
FTF-K-repræsentant
Bent Bülow, AC

5.13 Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked

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

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

5.14 Arbejdsmiljøudvalg

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

5.15 Medlemmer af AUKA's samarbejdsorgan (indtil 30. juni 2003)

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

5.16 Lønteknikerudvalg

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

5.17 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
Dorthe Kofoed, DSR
Morten Seerup, ØKF
Søren Winther, BUPL
Jens-Christian Stougaard, AC
Lisbeth Færch, KTO

5.18 Juridisk gruppe

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

5.19 EU-arbejdsgruppe

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

5.20 KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Torben Faaborg, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Carin Engel, DSR
Poul Krogstrup, DLF's Lederforening
Jørn Kjølsest Møller, BUPL
Allan Herbst-Jensen, DJØF
Lars Daugaard, KTO

5.21 Styregruppe for personaleweb

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Michael Jespersen, DRS
Ellen Gydesen, AC
Allan Hauge Nielsen, KTO

5.22 Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Peter Asboe, DKK
Josephine Fock, FTF-K
Jens Harboe, AC
Signe Friberg Nielsen, KTO

5.23 Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Torben Petersen, FTF
Ellen Gydesen, AC
Lars Daugaard, KTO

5.24 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
Benthe Jensen, HK/KOMMUNAL

Poul Poulsen, HK/KOMMUNAL
Vibeke Pedersen, KTO

5.25 Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Signe Friberg Nielsen, KTO

Suppleanter:

Martin Teilmann, AC
Kirsten Kenneth Larsen, DSR

5.26 Arbejdsgivernes Elevrefusion

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

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

5.27 Center for aktiv beskæftigelsesindsats

Signe Friberg Nielsen, KTO

5.28 Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

5.29 Bestyrelsen for FOKUS

Henrik Carlsen, KTO

5.30 Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (observatør)

5.31 Det centrale rådgivningspanel for COK

Lars Daugaard, KTO

5.32 Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

5.33 Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse

Signe Friberg Nielsen, KTO (observatør)

5.34 Dialogforum om digital forvaltning

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL

Henning Breinholt, Dansk Socialrådgiverforening

Martin Teilmann, AC

Signe Friberg Nielsen, KTO

5.35 KTO's sekretariat

Sekretariatschef Signe Friberg Nielsen

Vicesekretariatschef Jørgen Holst

Konsulent 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 Annette Lundø (p.t. barsel)
Sekretær Anita Sørensen
Servicemedarbejder Klaus Bjerg
Servicemedarbejder Ritva Köppä

Vikar Lotte Bundgaard

**KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE**

ÅRSRAPPORT FOR TIDEN 01.04.2003 - 31.03.2004

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret
Revisionsaktieselskab
CVR nr. 53 37 19 14
*Medlem af Moore Stephens
International*

www.ri.dk

KØBENHAVN
Skagensgade 1 · Boks 76
DK-2630 Tåstrup

Telefon 43 50 50 50
Telefax 43 50 50 00

E-mail kbhn@ri.dk

ODENSE
Magnoliavej 12 B
DK-5250 Odense SV

Telefon 65 92 65 70
Telefax 65 92 68 86

E-mail odense@ri.dk

VEJLE
Sjællandsgade 32
DK-7100 Vejle

Telefon 75 72 43 22
Telefax 75 72 59 22

E-mail vejle@ri.dk

ÅRHUS
Stenvej 23 · Boks 1871
DK-8270 Højbjerg

Telefon 86 27 59 11
Telefax 86 27 53 40

E-mail aarhus@ri.dk

AALBORG
Vesterbro 21 B, 1.
DK-9000 Aalborg

Telefon 98 10 20 55
Telefax 98 13 52 66

E-mail aalborg@ri.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oplysninger om organisationen	1
Ledelsespåtegning	2
Revisionspåtegning	3
Påtegning, kritiske revisorer	4
Anvendt regnskabspraksis	5
Resultatopgørelse for tiden 01.04.2003 - 31.03.2004	7
Balance pr. 31.03.2004	8
Noter til regnskabet	10



Revisionsinstituttet

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

OPLYSNINGER OM ORGANISATIONEN

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

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

Telefon: 33 11 97 00

Telefax: 33 11 97 07

Internet-adresse: <http://www.kto.dk/>

E-mail: kto@kto.dk

CVR nr.: 52 59 20 11

Hjemsted: København

Regnskabsår: 1. april - 31. marts

Revision

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

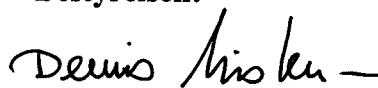
LEDELSESPÅTEGNING


Bestyrelsen har dags dato godkendt årsrapporten for 2003. Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat.

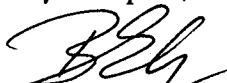
Årsrapporten indstilles til repræsentantskabets godkendelse.


København, den 24. juni 2004

Bestyrelsen:



 Dennis Kristensen
 FOA, formand



 Jørgen Mosbæk
 Halinspektørforeningen

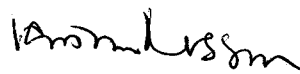

 Birgit Elgaard
 BUPL



 Gorm Leschly
 AC



 Kim Simonsen
 HK/Kommunal

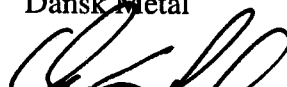

 Trine Thorning
 LH

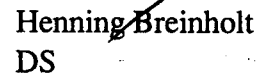

 Anders Bondo Christensen
 LC



 Kirsten Nissen
 SL


 Arne Hansen
 SID


 Kenneth Bergen
 Dansk Metal



 Ole Nielsen
 KC


 Henning Breinholt
 DS


 Ellen Lykkegård
 KAD


 Jakob Bang
 PMF


 Vibeke Thonboe
 FKF


 Inger Bolwinkel
 FOA



REVISIONSPÅTEGNING

Til bestyrelsen i Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Vi har revideret årsrapporten for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte for perioden 01.04.2003 til 31.03.2004.

Organisationens ledelse har ansvaret for årsrapporten. Vort ansvar er på grundlag af vor revision at udtrykke en konklusion om årsrapporten.

Den udførte revision

Vi har udført vor revision i overensstemmelse med danske revisionsstandarder. Disse standarder kræver, at vi tilrettelægger og udfører revisionen med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsrapporten ikke indeholder væsentlig fejlinformation. Revisionen omfatter stikprøvevis undersøgelse af information, der understøtter de i årsrapporten anførte beløb og oplysninger. Revisionen omfatter endvidere stillingtagen til den af ledelsen anvendte regnskabspraksis og til de væsentlige skøn, som ledelsen har udøvet, samt vurdering af den samlede præsentation af årsrapporten. Det er vor opfattelse, at den udførte revision giver et tilstrækkeligt grundlag for vor konklusion.

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver, finansielle stilling pr. 31.03.2004 samt af resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 2003/2004 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 24. juni 2004

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

Lars Clemmen Christensen

statsautoriseret revisor




PÅTEGNING KRITISKE REVISORER


I henhold til organisationens vedtægter har vi foretaget en stikprøvevis kritisk gennemgang af bilagsmaterialet og fundet det i overensstemmelse med bogføringen.

Endvidere har vi gennemgået og drøftet årsrapporten for perioden 01.04.2003 - 31.03.2004 med Revisionsinstituttet. Vi har ingen bemærkninger til gennemgangen.

Derimod har vi ikke foretaget revision af årsrapporten i henhold til lov om fonde og visse foreninger. Denne revision er alene foretaget af Revisionsinstituttet, jfr. foranstående revisionspåtegning.

København, den 24. juni 2004


Nils Pedersen
kritisk revisor


Søren Johnsen
kritisk revisor

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

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

Den anvendte regnskabspraksis er uændret i forhold til sidste år.

Generelt om indregning og måling

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

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

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

Finansielle poster

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

Foreningsskat

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



ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Materielle anlægsaktiver

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

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

Der foretages lineære afskrivninger baseret på følgende vurdering af aktivernes forventede brugstider:

IT-udstyr	3 år
Andet inventar	5 år

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

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

Tilgodehavender

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

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver omfatter afholdte udgifter vedrørende efterfølgende regnskabsår.

Værdipapirer og kapitalandele

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

Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser måles til nominel værdi.

Feriepengeforpligtelse

Feriepengeforpligtelsen til ansatte er beregnet med 15% af den ferieberettigede løn for perioden 01.01.2003 til 31.03.2004 for de personer, der er ansat pr. 31.03.2004.

RESULTATOPGØRELSE FOR TIDEN 01.04.2003 - 31.03.2004

Note		2002/2003 t. kr
	Kontingentindtægter	10.437.877
1	Projekter	3.454.945
	Temadage og konferencer	150.800
	Pjecer	639.454
	Huslejeindtægter	181.283
	Diverse indtægter	0
	Primære indtægter	14.864.359
2	Personaleomkostninger	10.236.933
3	Administrationsomkostninger	2.568.280
4	Mødeudgifter	333.416
5	Ekstern assistance	263.126
6	Projekter	43.592
	KTO løn- og forh.konf. samt temadage	202.176
	Pjecer	438.185
	Kapacitetsomkostninger	14.085.708
	Driftsresultat før afskrivninger	778.651
7	Afskrivninger på anlægsaktiver	115.960
	Driftsresultat før renter	662.691
8	Finansielle poster	246.694
	Resultat før skat	909.385
	Foreningsskat	0
	Årets resultat	909.385
	Der foreslås disponeret således:	
	Overført til formuekonto	909.385
	Anvendt af henlæggelse ekstraord. uddannelse	0
	I alt overført	909.385

BALANCE PR. 31.03.2004

Note		2002/2003 t. kr
	AKTIVER	
9	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	256
	Materielle anlægsaktiver	256
	Anlægsaktiver i alt	256
	Lager, pjecer	220
	Debitorer	1.405
	Periodeafgrænsningsposter	696
	Deposita	226
	Tilgodehavender	2.547
	Værdipapirer	1.007
	Likvide beholdninger	5.631
	Omsætningsaktiver i alt	9.185
	Aktiver i alt	9.441

BALANCE PR. 31.03.2004

Note		2002/2003 t.kr.
PASSIVER		
10	Egenkapital	4.415
	Forudbetalt kontingent	2.332
	Skyldig A-skat, AM-/SP-bidrag samt lønsumsafg.	324
	Diverse kreditorer	1.058
	Skyldig feriepengeforpligtelse	1.312
	Kortfristet gæld	5.026
	Passiver i alt	9.441

NOTER			2002/2003
Note			t. kr.
1	Projekter		
	AKUT	90.800	101
	PULS/KL	161.088	81
	KBH	20.000	0
	Tværgående, alle arbejdsgivere	3.183.057	3.228
	Ministerielle	0	100
		<u>3.454.945</u>	<u>3.510</u>
2	Personaleomkostninger		
	Lønninger	8.106.636	7.778
	Pension	1.286.038	1.225
		<u>9.392.674</u>	<u>9.003</u>
	Regulering feriepengeforpligtelse	74.900	17
		<u>9.467.574</u>	<u>9.020</u>
	Sociale omkostninger	574.782	559
	Kantine, personalemøder	160.525	139
		<u>10.202.881</u>	<u>9.718</u>
	Refusion til Københavns Kommune	185.223	181
	Dagpengerefusioner og anden lønrefusion	-151.171	-72
		<u>10.236.933</u>	<u>9.827</u>

Antal gennemsnitligt fuldtidsansatte i regnskabsåret: 19,58

Der er ydet vederlag til formanden for hele regnskabsåret, på i alt kr. 172.288
incl. pensionsbidrag. Bestyrelsen i øvrigt modtager ikke honorar.

NOTER

Note

2002/2003

t. kr.

3 Administrationsomkostninger

Husleje incl. varme og el	987.974	854
Rep. og vedligeholdelse	24.951	53
Telefon og internet	181.732	191
Intern uddannelse	264.354	258
Forsikringer	43.965	40
Rengøring mv.	54.174	54
Plantetilsyn og -indkøb	38.258	36
Aviser, tidsskrifter og bøger	103.965	124
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv	186.041	256
Porto	231.952	241
Fotokopiering	29.270	322
Repræsentation og gaver	33.518	25
Annoncer	14.366	10
It-udstyr og -programmer	232.604	150
Inventar, anskaffelser m.v.	87.931	326
Befordring	45.601	57
Gebyrer mv.	7.624	9
	2.568.280	3.006

4 Mødeudgifter

Repræsentantskabsmøder	24.639	18
Best.- forhandl.udv.- BS og FS møder	133.453	179
Øvrige møder	163.985	183
Konferencer m.v.	11.339	21
	333.416	401

NOTER

Note		2002/2003 t. kr.
5 Ekstern assistance		
Juridisk bistand	85.250	107
It-bistand	121.816	93
Revision og regnskabsmæssig assistance	46.000	49
Lønansvigningsomkostninger	10.060	10
	263.126	259
6 Projekter		
PULS/KL	7.333	47
ARF - PS	5.579	4
KBH - PS	308	0
PPF, PPU, PPS og PUF	15.865	21
Ministerielle	0	3
Diverse	14.507	13
	43.592	88
7 Afskrivninger på anlægsaktiver		
Afskrivninger, it	66.157	28
Afskrivninger, øvrigt inventar	49.803	50
	115.960	78
8 Finansielle poster		
Realiserede kursgevinster og tab	-19.184	2
Ikke realiserede kursgevinster og -tab	-916	29
Renter pengeinstitutter	121.264	195
Renter obligationer	145.530	81
	246.694	307

NOTER

Note	2002/2003	
	t. kr.	
9 Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		
Kostpris pr. 01.04.2003	334.900	0
Tilgang	112.584	334
	<u>447.484</u>	<u>334</u>
Af- og nedskrivninger pr. 01.04.2003	78.431	0
Afskrivninger	115.960	78
	<u>194.391</u>	<u>78</u>
Saldo pr. 31.03.2004	<u>253.093</u>	<u>256</u>
10 Egenkapital		
<i>Formuekonto</i>		
Saldo pr. 01.04.2003	4.339.732	2.864
Overført af årets resultat	909.385	1.459
Overført fra kursreguleringsfond	0	17
	<u>5.249.117</u>	<u>4.340</u>
<i>Kursreguleringsfond</i>		
Saldo pr. 01.04.2003	0	17
Overført til formuekontoen	0	-17
	<u>0</u>	<u>0</u>
<i>Henlæggelse til ekstraordinær uddannelse</i>		
Saldo pr. 1.04.2003	75.000	100
Overført fra resultatopgørelsen	0	-25
	<u>75.000</u>	<u>75</u>
Egenkapital pr. 31.03.2004	<u>5.324.117</u>	<u>4.415</u>

**KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE**

REVISIONSPROTOKOLLAT

af 24. juni 2004, side 102 - 109
vedrørende årsrapport for perioden
01.04.2003 – 31.03.2004

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret
Revisionsaktieselskab
CVR nr. 53 37 19 14
*Medlem af Moore Stephens
International*

www.ri.dk

KØBENHAVN
Skagensgade 1 · Boks 76
DK-2630 Tåstrup

Telefon 43 50 50 50
Telefax 43 50 50 00

E-mail kbhn@ri.dk

ODENSE
Magnoliavej 12 B
DK-5250 Odense SV

Telefon 65 92 65 70
Telefax 65 92 68 86

E-mail odense@ri.dk

VEJLE
Sjællandsgade 32
DK-7100 Vejle

Telefon 75 72 43 22
Telefax 75 72 59 22

E-mail vejle@ri.dk

ÅRHUS
Stenvej 23 · Boks 1871
DK-8270 Højbjerg

Telefon 86 27 59 11
Telefax 86 27 53 40

E-mail aarhus@ri.dk

AALBORG
Vesterbro 21 B, 1.
DK-9000 Aalborg

Telefon 98 10 20 55
Telefax 98 13 52 66

E-mail aalborg@ri.dk



INDHOLDSFORTEGNELSE

1	Indledning	102
2	Bemærkninger og anbefalinger	102
3	Revision af årsrapporten for 2003/2004	102
4	Resultatopgørelsen	103
5	Balancen	104
6	Andre opgaver	106
7	Skatteforhold	106
8	Lovpligtige erklæringer m.v.	106
8.1	Revisionens formål, udførelse og omfang samt revisors ansvar	106
8.2	Revisorerklæring	108
9	Bestyrelsens underskrifter	109



1 INDLEDNING

Som valgt revisor for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, har vi foretaget den i lovgivningen foreskrevne revision af den af ledelsen aflagte årsrapport.

Årsrapporten for perioden 01.04.2003 – 31.03.2004 udviser følgende resultat, aktiver og egenkapital:

	2003/2004	2002/2003 t.kr.
Resultat	909.385	1.434
Aktiver	10.363.717	9.441
Egenkapital	5.324.117	4.415

2 BEMÆRKNINGER OG ANBEFALINGER

I forbindelse med vor revision har vi ikke konstateret fejl af betydning for regnskabet retvisende billede.

3 REVISION AF ÅRSRAPPORTEN FOR 2003/2004

Som valgte revisorer har vi foretaget revision af årsrapporten for 2003/2004, og såfremt bestyrelsen godkender årsrapporten i dens nuværende form vil vi forsyne denne med en påtegning uden forbehold eller supplerende oplysninger.

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

Vi har den 25. november 2003 foretaget et uanmeldt beholdningseftersyn. Eftersynet gav ikke anledning til bemærkninger.

I forbindelse med revisionen af årsrapporten har vi fra organisationens konstituerede sekretariatschef indhentet bekræftelse af årsrapportens fuldstændighed, såsom oplysninger om pantsætning, garantistillelser, retssager, begivenheder efter balancedagen samt andre vanskeligt reviderbare områder, herunder eventualforpligtelser.

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

Årsrapporten for 2003/2004 er revideret i henhold til den nye revisorlov og en række nye revisionsstandarder mv. der er gældende for 2003. Den nye lov og standarderne tydeliggør og udvider på visse punkter revisors og ledelsens pligter og arbejde på bl.a. følgende områder:

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

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

4 RESULTATOPGØRELSEN

Kontingentindtægt

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

Projekter

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

Pjecer

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


Personaleomkostninger

Vi har i forbindelse med revisionen af årsrapporten foretaget afstemning af udbetalte lønninger for 2003 med redegørelser til skattevæsenet.

Vi har herudover foretaget stikprøvevis revision af de udbetalte lønninger. De udtagne stikprøver er kontrolleret til ansættelseskontrakter/lønreguleringsbreve m.v.

Finansielle poster

Renteindtægter er afstemt med foreliggende kontoudtog, og der er foretaget periodisering frem til 31.03.2004.

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

I afkastberegningen er medtaget renter og realiserede- og urealiserede kursgevinster/tab.

Det samlede afkast omfatter:

Pengeinstitutter	121.264
Værdipapirer	145.530
Realiserede- og urealiserede kursgevinster- og tab	- 20.100
	246.694

Den gennemsnitlige beholdning af likvide midler og offentligt noterede værdipapirer pr. 31.03.2003 og pr. 31.03.2004 udgør i alt kr. 7.093.137. I forhold hertil udgør afkastet for 2003/2004 3,5% (2002/2003 4,8%).

5 BALANCEN
Materielle anlægsaktiver

Det tidligere oprettede anlægskartotek er ajourført i overensstemmelse med god regnskabskik.

Lager, pjecer

Den opførte beholdning er afstemt med lagersystemets udvisende. Der er foretaget nødvendig nedskrivning for uaktuelle pjecer. Vi har herudover stikprøvevis kontrolleret værdiansættelsen. Lagerets tilstedeværelse er ikke kontrolleret.


Revisionsinstituttet
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Debitorer kr. 1.207.842

Sekretariatsbidrag, udviklingsmidler	545.000
Den Personalepolitiske Messe	230.239
Diverse debitorer	175.375
Feriepengeforpligtelse, KFF & PersonaleWeb	117.700
Pjecer m.v.	70.424
PersonaleWeb	52.849
KFF	13.653
Mellemregning, diverse	2.602
	<hr/>
	1.207.842

Periodeafgrænsningsposter kr. 764.869

Lønninger og pension	691.704
Renter	57.612
Diverse	15.553
	<hr/>
	764.869

Deposita kr. 237.303

Depositum husleje	225.803
Depositum frankeringsmaskine	11.500
	<hr/>
	237.303

Diverse kreditorer kr. 537.315

Leverandører	473.932
Københavns kommune	46.630
Mellemregning moms	- 47.959
Revision og regnskabsmæssig assistance	46.000
Skyldig feriepenge, FerieKonto	14.172
Diverse	4.540
	<hr/>
	537.315

Hensatte feriepenge kr. 1.392.400

Beløbet er beregnet med 15% af den ferieberettigede løn til ansatte pr. 31.03.2004 for perioden 01.01.2003 - 31.03.2004.



6 ANDRE OPGAVER

I henhold til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens bekendtgørelse om statsautoriserede revisors erklæringer m.v. skal vi redegøre for den af os udførte regnskabsmæssige assistance og rådgivning:

- Medvirken ved udarbejdelse af årsrapport 2003/2004
- Udarbejdelse af selvangivelse
- Ud over revision af KTO's årsrapport har vi revideret og afgivet revisionspåtegning vedrørende: Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation

7 SKATTEFORHOLD

KTO er som arbejdsmarkedssammenslutning skattepligtig af renteindtægter, realiserede kursgevinster m.v. samt resultat af erhvervmæssig virksomhed.

Vi har opgjort KTO's skattepligtige indkomst på grundlag af den reviderede årsrapport for tiden 01.04.2003 – 31.03.2004. På baggrund heraf forventes der ingen skattebetaling for perioden.

Vi har endvidere beregnet den udskudte skat pr. 31.03.2004. På baggrund af beregningen skal der ikke afsættes udskudt skat i regnskabet.

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

8 LOVPLIGTIGE ERKLÆRINGER M.V.

8.1 Revisionen formål, udførelse og omfang samt revisors ansvar

Formål

Revisionens formål er i henhold til lovgivningen at undersøge, om organisationens årsrapport er aflagt i overensstemmelse med god regnskabsskik, bogføringsbekendtgørelsen og organisationens vedtægter. Under revisionen vil vi påse, at almindeligt anerkendt regnskabspraksis er fulgt, således at årsrapporten giver regnskabslæseren et retvisende billede af organisationens aktiver og passiver, den økonomiske stilling samt resultat.

For revisionen som helhed gælder, at vi under revisionsarbejdet i rimeligt omfang er opmærksom på forhold, der kan tyde på besvigelser og andre uregelmæssigheder, og som er af betydning for regnskabsbrugerne. Fejl i årsrapporten, der er en følge af besvigelser og uregelmæssigheder, vil dog ikke nødvendigvis blive opdaget under revisionen, da fejl af denne karakter sædvanligvis tilsløres eller holdes skjult.

Hvis vi konstaterer forhold, der giver formodning herom, vil vi efter nærmere aftale med organisationens ledelse foretage yderligere undersøgelser med henblik på at få afkræftet eller bekræftet formodningens rigtighed.

**Udførelse og omfang**

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

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

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

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

Den stikprøvevise revision i årets løb vil blandt andet omfatte en gennemgang af udvalgte forretningsgange, herunder edb-området, og registreringer med henblik på at konstatere, om organisationens retningslinjer for de benyttede registreringssystemer følges samt om de af organisationen fastlagte forretningsgange overholdes. I tilslutning hertil vil vi foretage en vurdering af, om de anvendte registreringssystemer og forretningsgange skønnes at være hensigtsmæssige og forsvarlige i kontrolmæssig henseende, herunder tilstrækkelige til at sikre, at alle transaktioner kommer rigtigt til udtryk i årsrapporten.

Revisionen ved årsafslutningen omfatter blandt andet en analyse af resultatopgørelsens poster samt en sammenligning med budgetter og med tidligere års resultatopgørelser.

Ved revisionen af balancen vil vi i overensstemmelse med god revisionsskik overbevise os om de opførte aktivers tilhørsforhold til organisationen, om deres tilstedeværelse samt om deres forsvarlige værdiansættelse.

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

Derudover vil vi påse at regnskabsposterne er periodiseret og korrekt præsenteret i årsrapporten.

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

Ansvar

I lov om statsautoriserede revisorer bestemmes, at en statsautoriseret revisors påtegning på en årsrapport anses, medmindre andet fremgår af påtegningen, som udtryk for, at

- årsrapporten er revideret af revisor
- årsrapporten er opstillet på grundlag af bogføringen
- årsrapporten er opgjort under omhyggelig hensyntagen til bestående værdier, rettigheder og forpligtelser
- årsrapporten er i overensstemmelse med lovgivningens og vedtægternes krav til regnskabsaflæggelse.

Det er således ledelsens ansvar, at årsrapporten giver et korrekt udtryk for organisationens økonomiske stilling samt resultatet af årets drift.

8.2 Revisors erklæring

Med henvisning til bekendtgørelse om statsautoriserede revisorers virksomhed erklærer vi:

- at vi opfylder de i lovgivningen indeholdte habilitetsbestemmelser, og
- at vi under revisionen har modtaget alle de oplysninger, vi har anmodet om.

København, den 24. juni 2004

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

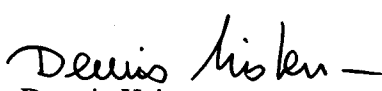
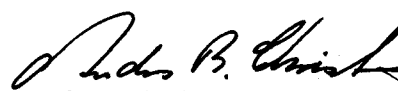


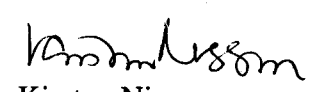
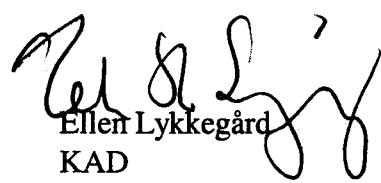


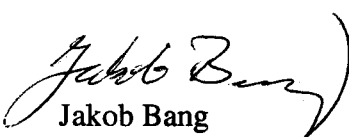
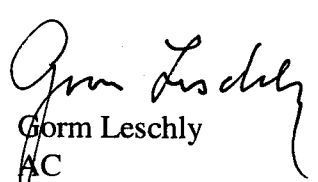


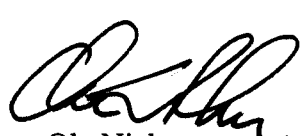

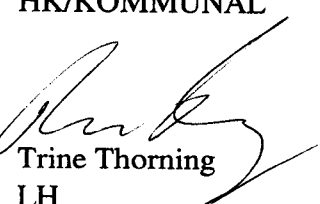


Lars Clemmen Christensen

statsautoriseret revisor


9 BESTYRELSENS UNDERSKRIFTER

Forelagt for bestyrelsen på mødet, den 24. juni 2004

 Dennis Kristensen FOA, formand	 Anders Bondo Christensen LC	 Henning Breinholt DS
 Jørgen Mosbæk Halinspektørforeningen	 Kirsten Nissen SL	 Ellen Lykkegård KAD
 Birgit Elgaard BUPL	 Arne Hansen SID	 Jakob Bang PMF
 Gorm Leschly AC	 Kenneth Bergen Dansk Metal	 Vibeke Thonboe FKF
 Kim Simonsen HK/KOMMUNAL	 Ole Nielsen KC	 Inger Bolwinkel FOA
 Trine Thorning LH		

Forslag til budget for regnskabsåret 2004/2005

1. APRIL 2004 - 31. MARTS 2005

	Forslag Budget 04/05	Rev. Budget 2003-2004
INDTÆGTER		
Kontingenter	10.555.000	10.438.000
Projektindtægter	3.500.000	3.200.000
Pjecer	300.000	800.000
Temadage incl. løn- og forh.konf.	0	132.000
Lejeindtægter	150.000	157.000
Renter/finansielle poster	240.000	265.000
INDTÆGTER I ALT	14.745.000	14.992.000
UDGIFTER		
Løn/honorarer/pension/sociale omkostninger	10.483.000	10.396.000
Husleje, incl. varme og el	981.000	960.000
Reparation og vedligeholdelse	36.000	35.000
Telefon + internet	206.000	202.000
Intern uddannelse	255.000	325.000
Forsikringer	43.000	41.000
Rengøring mv.	58.000	56.000
Blomster og planter sekretariatet	37.000	36.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	127.000	125.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	194.000	242.000
Service, kontormaskiner og fotokopiering	82.000	130.000
Porto	257.000	248.000
Konsulentbistand, edb	132.000	130.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	57.000	55.000
Repræsentation og gaver	45.000	45.000
Annoncer	28.000	28.000
IT-udstyr og programmer	192.000	202.000
Inventar, anskaffelser	175.000	185.000
Repræsentantskabsmøder	36.000	35.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	252.000	198.000
Øvrige møder	204.000	234.000
Befordring	57.000	57.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	26.000	26.000
Juridisk bistand	150.000	100.000
Personalepolitiske projekter	82.000	90.000
Temadage, løn- og forhandlingskonferencer, pp-messe	100.000	164.000
Pjecer	260.000	550.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	158.000	128.000
Gebyrer, øreafrundinger mv.	7.000	12.000
Henlagt til ekstraordinære uddannelsesaktiviteter	0	-75.000
Nettooverskud i perioden	25.000	32.000
UDGIFTER I ALT	14.745.000	14.992.000

BEMÆRKNINGER TIL FORSLAG TIL BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 1. APRIL 2004 - 31. MARTS 2005

Indtægter

KTO-kontingenter	I budgetforslaget er forudsat en fremskrivning af kontingentet i forhold til prisudviklingen, dvs. ca. 1,9 %. Kontingentet udgør herefter 15,64 kr. pr. medlem. Der er indregnet en nedgang i medlemstallet på 0,75 % svarende til sidste års fald.
Projektindtægter	Der budgetteres med de aftalte projektindtægter på ca. 3,1 mio. samt 400.000 kr. for projektledelse af aftalte projekter vedr. opfølgning af KTO-forliget.
Pjecer	I forhold til indeværende års budget er indregnet en nedgang på 500.000 kr. ved salg af pjecer. Denne nedgang er normal i det sidste år inden et nyt KTO-forlig .
Lejeindtægter	Der budgetteres med indtægter som følge af lokaleleje til KFF samt udlejning af brugsret for STK til mødelokaler på 3. sal, samt udlejning af kontor til webmasteren for "Personaleweb". Indtægterne modsvares af KTO's husleje- og indretningsudgifter.
Renter/finansielle poster	KTO's likviditet forventes uændret i forhold til indeværende regnskabsår, men der kan konstateres et faldende renteniveau.

Udgifter

Løn/honorarer/-pension/sociale omkostninger	Der budgetteres med en stigning i udgifterne til løn, pension mv. som følge af virkningen af de aftalte forbedringer i KTO-forliget for 2004.
Husleje incl. varme og el	Der budgetteres med en stigning på 21.000 kr. i forhold til de forventede udgifter i indeværende regnskabsår til husleje, samt varme og el, hvilket svarer til den alm. prisfremskrivning på 1,9 %.
Reparation og vedligeholdelse	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.

Telefon+internet	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Intern uddannelse	Der budgetteres med et "normalt" beløb til intern uddannelse. I indeværende regnskabsår er der ekstraordinært afsat 75.000 kr. ekstra til intern uddannelse.
Forsikringer	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Rengøring mv.	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Blomster og planter sekretariatet	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Aviser, tidsskrifter, bøger	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Kontorartikler, papir mv.	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Service, kontormaskiner og fotokopiering	Budgetposten nedskrives til 82.000 kr. på baggrund af regnskabsudviklingen. Det bemærkes, at afskrivning af kopimaskinerne ikke bogføres på denne konto.
Porto	Der budgetteres med en ekstraordinær forhøjelse på 13.000 kr. som følge af varsel fra Post Danmark.
Konsulentbistand, EDB	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Revision, regnskabsmæssig assistance	Der er indregnet alm. prisfremskrivning.
Repræsentation og gaver	Der budgetteres med uændrede udgifter til repræsentation og gaver.
Annoncer	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning af udgifter til annoncer.
IT-udstyr og programmer	Budgetposten er fastlagt ud fra det planlagte forbrug, hvilket indebærer en reduktion af udgifterne med 10.000 kr.
Inventar, anskaffelser mv.	Der budgetteres med en reduktion på 10.000 kr.
Repræsentantskabsmøder	Der budgetteres med afholdelse af 2 repræsentantskabsmøder i regnskabsåret.

Bestyrelses-, forhandlingsudvalg, FHS, BS og FS	Der budgetteres med en forhøjelse på 50.000 kr. idet der er tale om et aftaleår.
Øvrige møder	Der budgetteres med en mindreudgift på 30.000 kr. på baggrund af regnskabsudviklingen i indeværende regnskabsår.
Deltagelse i org. Konferencer mv.	Der budgetteres med alm. prisfremskrivning.
Juridisk bistand	Der budgetteres med en forhøjelse på 50.000 kr. af beløbet til juridisk bistand. Beløbet skal tages med et vist forbehold, da blot 1 – 2 voldgiftssager kan forøge udgifterne markant.
Personalepolitiske Projekter	Der budgetteres med en udgiftsnedgang på 8.000 kr..
Temadage, herunder personalepolitisk messe	Temadage er budgetteret med 0 kr., idet indtægter og udgifter hertil balancerer. Til den personalepolitiske messe er der afsat ca. 100.000 kr. Der forventes ikke afholdt udgifter til løn- og konferencemøder.
Pjecer	Der budgetteres med en nedgang i udgifter til trykning af KTO's pjecer på 200.000 kr. som følge af en nedgang i salget af pjecer. Desuden forventes lagerbeholdningen nedskrevet med 60.000 kr.
Afskrivning af IT udstyr og inventar	Der er indregnet en forhøjelse på 30.000 kr. pga. nyindkøb af EDB-servere.
Gebyrer mv.	Der budgetteres med 5.000 kr. mindre til gebyrer.
Overskud	Der budgetteres med et overskud på 25.000 kr.