



**KTO's
26. ordinære
repræsentant-
skabsmøde - 2011**

Indholdsfortegnelse

REFERAT AF KTO'S 26. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 15. DECEMBER 2011	5
1. OK-11 - FORLØB, RESULTAT OG EVALUERING.....	19
1.1 Forhandlingsforløb	19
1.2 Løn.....	22
1.3 MED/SU/TR	24
1.4 Seniorinitiativer	26
1.5 Tryghedspulje	26
1.6 Andre ansættelsesvilkår.....	27
1.7 Evaluering.....	29
2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	31
2.1 TR/MED/SU	31
2.2 Fravær af familiemæssige årsager	33
2.3 Ferie.....	33
2.4 Socialt kapitel.....	33
2.5 Kontrolforanstaltninger.....	34
2.6 Aftale om integrations- og oplæringsstillinger	34
2.7 Andre ansættelsesvilkår.....	34
3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	37
3.1 Løn-, personale- og fraværs statistik.....	37
3.2 Serviceaftalevirksomheder.....	37
3.3 Udlicitering, privatisering mv.	37
3.4 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område	38
3.5 Parternes uddannelsesfællesskab	41
3.6 Lederudvikling og ledervilkår	42
3.7 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	43
3.8 EU	44
3.9 Funktionærlovens § 2a	45
3.10 Politiske møder – KL/RLTN	45
3.11 FOKUS	46
3.12 Økonomiaftaler	46
3.13 Kompetenceudvikling.....	46
4. ORGANISATION.....	47
4.1 KTO's hjemmeside.....	47
4.2 KTO's kommenterede aftaler, fælles vejledninger mv.....	47
4.3 Optagelsesansøgninger/udmeldelser	47
4.4 Repræsentantskabsmøde.....	47

4.5	KTO's struktur, herunder udvalg	48
5.	MEDLEMSORGANISATIONER	49
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION	51
	Bestyrelse	51
	Bestyrelsens sekretariatsudvalg	51
	Forhandlingsudvalg	52
	Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	52
	Personalepolitisk udvalg	52
	Personalepolitisk Forum (KL)	53
	Udviklingspolitisk Forum (RLTN)	53
	Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik	53
	Sekretariatsgruppen for Personalepolitisk Forum (KL)	53
	Sekretariatsgruppen for Udviklingspolitiske Forum	54
	Arbejds miljøudvalg	54
	Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab	54
	Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab	54
	Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse	54
	Lønteknikerudvalg	55
	Juridisk gruppe	55
	EU-arbejdsgruppe	55
	KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling	56
	§5 styregruppen, KL	56
	§5 styregruppen, RLTN	56
	Bestyrelsen for Væksthus for ledelse	56
	Styregruppe for www.personaleweb.dk	57
	Den kommunale og regionale tjenestemandret	57
	Arbejdsgivernes Elevrefusion	57
	CABI's repræsentantskab (Center for Aktiv beskæftigelsesindsats)	57
	Styringsgruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor	57
	Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling	57
	Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne	57
	KTO's sekretariat	57
	REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2010 – 31. MARETS 2011	59
	FORSLAG TIL FORELØBIGT BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 2012/ 2013	85

**REFERAT AF KTO'S
26. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 15. DECEMBER 2011**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Mariann Skovgaard, LC, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Mariann Skovgaard valgtes til dirigent.

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

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

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Danske Skov- og Landskabsingeniører
- Malerforbundet i Danmark

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Tillid og dialog - en forudsætning for resultater!"

Den økonomiske krise har bidt sig fast. Det er nok ikke gået op for alle, hvor grundlæggende krisen er. Jeg har i en række sammenhænge omtalt det som en verdensøkonomisk bundvending.

Der er blevet 19.000 færre fuldtidsbeskæftigede i kommunerne og regionerne fra august 2010 til august 2011. Denne udvikling kan slet ikke forklares med, at der er blevet færre børn, unge og voksne, som har brug for velfærd. Samlet set betyder udfordringerne fra den demografiske udvikling og den økonomiske krise, at der i dag er øgede krav til regioner og kommuner.

Udsigterne til en generel forbedring af den offentlige økonomi har lange udsigter.

Medarbejderne på de kommunale og regionale arbejdspladser står derfor foran store udfordringer i forhold til i en tid med økonomisk smalhals at sikre en fortsat høj kvalitet i opgaveløsningen. Allerede i dag løfter medarbejderne en kæmpe opgave med at holde hånden under vores fælles velfærd.

Udfordringerne i dag er derfor helt anderledes end de udfordringer, vi stod med for blot få år siden. Mangel på arbejdskraft til at løse velfærdsopgaverne er afløst af mangel på penge til at løse opgaverne.

Det stiller nye krav til medarbejdere – vores medlemmer. Det stiller nye krav til arbejdspladserne, til arbejdsgiverne og til os som organisationer. Vi skal turde gå nye veje - også i forhold til overenskomstfornyelsen. Det er der mere brug for nu end nogensinde før.

Når vi kigger i krystalkuglen tyder alt på, at vi i en årrække kommer til at skulle forhandle under en meget stram økonomi. Vi vil møde et markant pres for effektiviseringer. Under de vilkår skal vi forsøge at skabe attraktive arbejdspladser for vores medlemmer. Det betyder også, at vi ikke bare kan gøre, som vi plejer.

Jeg vil i dag komme med nogle bud på mulige nye veje. Mit hovedbudskab er, at vi skal tænke i målsætninger og aftaler om fælles ansvar for kvaliteten med arbejdsgiverne fremfor som hidtil alene at fokusere på forbedrede rettigheder.

Tiden er for alvorlig til ideologiske spilfægterier. Tiden er til dialog og samarbejde om løsning af de konkrete udfordringer i kommuner og regioner.

Der er brug for tillid til det lokale samarbejde, tillid til medarbejderne og tillid mellem aftalparterne.

Tillid forudsætter dialog, og tillid forudsætter, at parterne er villige til at lytte til og forstå hinandens synspunkter. Tillid og dialog er forudsætningen for at finde fælles løsninger lokalt og centralt. Tillid og dialog er derfor et centralt omdrejningspunkt i min mundtlige beretning i dag.

Med det udgangspunkt vil jeg for en kort stund vende blikket tilbage på OK-11. Jeg vil herefter pege på nogle af de store udfordringer, som vi står overfor, og jeg vil komme med mine bud på, hvilke nye veje vi i en krisetid kan gå ved de kommende forhandlinger.

OK-11 – et kort tilbageblik

Et samfundsøkonomisk ansvar

I min præsentation af forligene den 4. marts 2011 gennemgik jeg detaljeret indholdet i de to forlig. Det vil jeg ikke gøre her igen. Det gjorde jeg godt nok i min mundtlige beretning i december 2008 i forhold til OK-08. Men her fortjente forligene også en gentagelse.

OK-11 var ganske vist et fornuftigt forlig i den konkrete situation. Men det var også forlig, som mangler perspektiv og fokus på videreudvikling af attraktive arbejdspladser.

Selvfølgelig kunne vi ikke gentage OK-08 ved OK-11. Det var økonomien slet ikke til.

Vi indgik derfor et meget smalt forlig, og vi tog som parter et samfundsøkonomisk ansvar. Vi sagde ja til en ren nul-løsning i 2011. Det skyldes blandt andet, at vi ved indledningen til OK-11 skyldte arbejdsgiverne penge til betaling af den negative udmøntning fra reguleringsordningen i oktober 2010. Ved indgangen til OK-13 står vi forhåbentlig ikke i den samme ugunstige situation.

Vi fik dog en efter omstændighederne fornuftig udmøntning af generelle lønstigninger i 2012. Og isoleret set så det på forligsindgåelsestidspunktet ud til, at vi kunne sikre reallønnen for de ansatte i 2012. Men det fjerner ikke billedet af, at vi ved OK-11 indgik en aftale, som betyder, at de ansatte får et reallønsfald i overenskomstperioden.

Tæt koordinering med finansministeren

Vi oplevede også et forhandlingsforløb, som adskilte sig fra tidligere.

Vi oplevede arbejdsgiverparter, som i højere grad end tidligere koordinerede tæt i forhold til Finansministeriet. Både KL's og RLTN's handlerum var mindre end, hvad vi tidligere har set.

Ikke kun i forhold til den økonomiske ramme, men også i forhold til forhandling af krav som barsel, lavtløn, tryghed og om ligeløn/ligestilling blev – eller lod – KL og RLTN sig føre i kort snor af finansministeren. På det regionale område oplevede vi det også i forbindelse med forhandlingerne om reguleringsordningen.

En ny forhandlingsstrategi

Vi oplevede også arbejdsgiverparter, som i langt højere grad end tidligere fokuserede på snævre balanceprincipper. Fokus på balance kan i og for sig være OK – det har vi også nu og da. Det problematiske opstår først, når balancepunktet placeres så langt tilbage på vægtstangen, at det udelukker reel dialog og forhandling af en lang række krav. Og det er meget problematisk, når det totalt overskygger, at begge parter kan have en interesse i at finde fælles løsninger på fælles udfordringer.

Vi forhandlede med arbejdsgiverparter, som ikke ønskede at indgå delforlig, og som pakkede langt de fleste af kravene til den afsluttende forhandling. På KL-området blev vi i den afsluttede forhandling præsenteret for et alt eller intet forslag, som ganske vist indeholdt en efter omstændighederne, fornuftig økonomisk løsning for 2012, men som samtidig indebar, at vi stort set skulle frafalde vores resterende krav.

Arbejdsgivernes forhandlingsstrategi indebar, at vi aldrig kom i reel dialog om en række af vores krav.

Vi blev også udsat for, at en organisation blev taget som gidsel i løsningen af forhandlingerne ved det generelle bord. Vi oplevede desuden, at arbejdsgiverne ikke engang i de tekniske forbedelsesarbejder ville foretage fælles beregninger eller beskrive tekniske løsninger på komplicerede problemstillinger. Det er helt uhørt og meget lidt befordrende for at skabe et resultat, som begge parter kan se sig selv i.

Den manglende dialog var ikke fremmende for forhandlingerne. Uden den fælles dialog skabte vi ikke et fælles rum, hvor vi kunne vende flere sten for at se, om vi kunne gå andre veje i forhold til hinandens krav.

Vi oplevede, at den eneste respons vi fik på en række af vores krav var et rungende ”nej”.

Dialog åbnede nye døre

Anderledes var oplevelsen i forhold til MED-området. Her havde arbejdsgiverne forud for forhandlingerne peget på behov for smidiggørelse af systemet i forhold til en række af de obligato-

riske opgaver, som vi gennem flere forhandlingsrunder har pålagt det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan. Vores første reaktion var nok ret beset at hæve paraderne i forhold til arbejdsgivernes ønske.

Men i stedet for blot at besvare KL's ønske med et "NEJ!" gik vi og KL ind i en tidlig dialog om problemstillingen. Og vi fik på baggrund heraf skabt et resultat, som begge parter er tilfredse med.

Den erfaring ser jeg gerne, at vi begge bruger konstruktivt ved OK-13.

Lære af erfaringer

Vi må erkende, at vi ikke var tilstrækkelig forberedte på arbejdsgivernes nye forhandlingsstrategi. Det er en erfaring, som vi skal have med i vores forberedelse af OK-13.

Ved OK-11 rejste vi rigtigt mange krav, og vores evaluering viser også, at vi skulle have haft en mere klar prioriteringsdiskussion af kravene, både i relation til kravsudtagelsen, men også efterfølgende i forhandlingerne. Det ville også have gjort det muligt at lægge et større fælles pres på arbejdsgiverne.

Arbejdsgivernes nye forhandlingsstrategi skabte blandt nogle organisationer en vis usikkerhed om, hvorvidt arbejdsgiverne reelt gik efter at inddrage forligsinstitutionen i forhandlingerne, sådan som vi ser det på det private arbejdsmarked.

Vores bekymringer viste sig heldigvis at blive gjort til skamme, og jeg har da også noteret mig meldinger fra KL om, at det ikke var KL's forhandlingsstrategi at gå efter at havne i forligsinstitutionen.

På det regionale område fik vi også en række erfaringer, som vi skal have med i drøftelserne af forhandlingsmodellen for OK-13.

Her forsøgte vi os som bekendt med en ny opstilling på vores egen side. Modellen var en konsekvens af forskellige synspunkter og holdninger til, hvordan vi forhandlingsmæssigt skulle håndtere det regionale område som selvstændig forhandlingspart.

Forhandlingerne ved OK-11 viste, at der mellem KL og Danske Regioner er en tæt koordinering. En koordinering der kom til udtryk i forhold til udtagelsen af de generelle krav, hvor det stort set var de samme krav, arbejdsgiverne stillede i tilrettelæggelsen af forhandlingsforløbet samt i det endelige forhandlingsresultat. Vi oplevede, at Danske Regioner generelt lagde sig op ad KL.

Det er min forventning, at vi også ved OK-13 vil se en tæt koordinering mellem KL og Danske Regioner. Det stiller krav til, at vi på trods af en forhandlingsmæssig opdeling af det kommunale og regionale område, fortsat sikrer en koordinering mellem de to forhandlingsområder.

Et nyt forhandlingsfællesskab

Erfaringerne fra forhandlingsforløbet på det regionale område viser, at vores holdopstilling ikke var optimal. I KTO's forhandlingsudvalg er vi derfor også parate til at træde nye veje.

Vi ønsker at samle hele lønmodtagersiden i et nyt forhandlingsfællesskab baseret på to selvstændige forhandlingsområder.

Formanden for Sundhedskartellet, Grete Christensen, har ligeledes tilkendegivet, at hun heller ikke fandt forhandlingskonstruktionen ved OK-11 hensigtsmæssigt. Hun har i den forbindelse også tilkendegivet, at der er behov for samling på lønmodtagersiden.

KTO's forhandlingsudvalg har på den baggrund indledt en dialog med Sundhedskartellet med forslag om etablering af et nyt forhandlingsfællesskab tilpasset de to arbejdsgiverområder.

En afklaring af mulighederne herfor vil ske hurtigt. Uanset om Sundhedskartellet ønsker at medvirke til dannelsen af et nyt forhandlingsfællesskab eller ej, vil vi i forhandlingsudvalget hurtigt skulle tage stilling til, hvordan vi i lyset af erfaringerne fra OK-11 skal tilrettelægge forhandlingerne ved OK-13.

Store udfordringer på det kommunale og regionale arbejdsmarked

De kommunale og regionale arbejdspladser står overfor store udfordringer. Udfordringer, som først og fremmest er foranlediget af en meget stram økonomi. Jeg vil i det følgende fremhæve tre væsentlige udfordringer, som vi står overfor, og som parterne har et ansvar for at drøfte og finde fælles løsninger på.

Der kan selvfølgelig nævnes flere end de tre udfordringer, som jeg her har valgt at sætte fokus på.

Øget kvalitet som middel til øget effektivitet

Den første udfordring er, at kommuner og regioner de kommende år ikke kan forvente flere penge samtidig med, at der stilles krav om, at de ansatte skal levere mere kvalitet. Det bliver en stor udfordring for de ansatte – vores medlemmer – men stiller også store krav til kommuner, regioner. Og det rejser en stor fælles udfordring for KL og RLTN og for organisationerne.

Udfordringen løses naturligvis ikke ved at skrue op for tempoet. Produktion i den offentlige sektor er altså forskellig fra produktion i en privat virksomhed. Offentlig produktion måles i kvaliteten i mødet mellem mennesker. Produktionen skal derfor ikke måles i minutter eller sekunder, men i dets indhold – i kvaliteten i opgaveløsningen.

De særlige vilkår, der gælder i forhold til måling af produktionen i den offentlige sektor, må derfor også komme til at indgå i den produktivitetskommission, som regeringen har annonceret nedsat i regeringsgrundlaget.

Udfordringen løses heller ikke ved at forringe løn- og ansættelsesvilkårene for de ansatte. Det offentlige arbejdsmarked skal fortsat være konkurrencedygtigt med det private arbejdsmarked, hvis offentlige institutioner skal tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Vi ved fra fælles undersøgelser med arbejdsgiverne, at medarbejderne generelt har et højt engagement, og at det påvirker arbejdsmiljøet, når medarbejderne oplever, at de må gå på kompromis med kvaliteten.

De to løsningsmuligheder, jeg har nævnt, kan ikke anbefales, selvom nogle udenfor dette rum måske vil være tiltrukket af dem. Løsningerne vil føre til uengagerede og demotiverede medarbejdere. Og det er det stik modsatte, vi har brug for, hvis vi skal løse de store samfundsmæssige udfordringer.

Udfordringerne skal derimod løses ved intelligente produktivitets- eller effektiviseringsløsninger. Det er løsninger, hvor man i fællesskab finder frem til smartere måder at udføre arbejdet på. Sådanne løsninger stiller krav til det politiske system, som skal indstille sig på, at der ikke findes nemme snuptagsløsninger.

Spørger man de offentlige ledere, viser en undersøgelse foretaget af FTF, at 3 ud af 4 ledere finder, at innovation vil skabe øget effektivitet, og næsten samtlige peger på, at det vil forbedre kvaliteten af det arbejde, der udføres.

Vi er parate til en dialog med KL og Danske Regioner om, hvordan vi som parter kan skabe et grundlag for, at medarbejderne kan sikre en fortsat høj og forbedret kvalitet i opgaveløsningen.

Løsningerne skal vi finde i fællesskab. Jeg vil dog gerne komme med et par bud.

Vi skal have fokus tilbage på de ansattes faglighed og professionelle ansvar. Der skal være flere overordnede rammer og mindre detailstyring. Det gælder også i de konkrete styringsformer i kommunerne og regioner.

Det betyder bl.a. at vi i fællesskab skal have gjort op med det seneste årtis ensidige dyrkelse af New Public Management tankegangen. Det skal ske i en erkendelse af, at der fortsat vil være en stram økonomistyring. Vi skal have fokus på medarbejderens mulighed for at løse opgaven kvalificeret. Med det udgangspunkt er vi parate til at tage et medansvar for at styrke kvaliteten i opgaveløsningen og dermed øge effektiviteten.

Vi har før sammen med KL fremvist en lang række eksempler fra kommunale arbejdspladser, hvor der er skabt øget kvalitet gennem medarbejderinddragelse. Og i nogle kommuner og regioner gøres der i dag et stort arbejde for i fællesskab at øge kvaliteten i serviceydelserne. Men der er brug for, at alle kommer med på vognen. Det skal vi som centrale aftaleparter tage et medansvar for.

KL præciserede i deres debatoplæg om "Vilje til velfærd" fra april 2010, at det forudsættes, og nu citerer jeg: "at fornyelse og udvikling af velfærdsydelserne sker i tæt samarbejde med medarbejderne i den offentlige sektor, da jobudvikling, karriereveje og attraktive arbejdspladser bliver nøgleord, når de fremtidige udfordringer på arbejdsmarkedet skal løftes".

Jeg tager KL på ordet. Jeg ser gerne, at vi sammen med KL får etableret konstruktive partnerskaber omkring de forskellige serviceområder i kommunerne med fokus på kvalitetsudvikling og innovation. Vi må i fællesskab se på, at det er de rigtige mål, vi forfølger.

Også på det regionale område er der behov for mere forpligtende initiativer mellem aftale- og overenskomstparterne.

Mulighederne for efteruddannelse og kompetenceudvikling er helt centrale forudsætninger for udvikling af arbejdspladserne. Dette er et område, hvor vi som parter godt kan gøre det bedre! Jeg hilser også regeringens ønske om at iværksætte en reform i kommuner og regioner med fokus på tillid, ledelse, faglighed og afbureaukratisering velkommen.

Jeg forventer naturligvis, at det er en reform, som regeringen vil udforme i samarbejde med parterne på det offentlige område. Skal en sådan reform lykkes, er det vigtigt at såvel ledere som medarbejdere har ejerskab og tager ansvar for udmøntningen. Ellers bliver det bare til tomme ord. Og dem er der allerede nok af!

Og så er det glædeligt, at regeringen i den nye finanslov nu har sat stop for tvangsudbud af offentlige opgaver. Den regel var gennemsyret af mistillid til de offentlige ansatte.

Attraktive arbejdspladser

Den anden udfordring er, hvordan vi i en økonomisk krisetid sikrer, at de kommunale og regionale arbejdspladser fortsat er attraktive?

Langt de fleste kommuner og regioner har gennemført større afskedigelsesrunder som følge af krav om besparelser. Vi har desværre nok ikke set den sidste afskedigelsesrunde endnu. På trods af det, og måske navnlig som følge heraf, er der behov for at sætte fokus på, hvordan vi som parter kan medvirke til, at de kommunale og regionale arbejdspladser fortsat er attraktive.

Hvordan sikrer vi, at medarbejderen oplever, at det er muligt at løse opgaven kvalificeret, også under de nye rammevilkår? Svaret på det spørgsmål rummer en væsentlig del af svaret på, hvordan vi sikrer attraktive arbejdspladser i kommunerne og regionerne. Og dermed fremtids-sikker, at der også længere ude i fremtiden vil være hænder nok til at løse opgaverne.

Den udfordring vil vi gerne i dialog med KL og Danske Regioner om.

Hver femte medarbejder i kommuner og regioner er i dag over 55 år. Indenfor en kort årrække vil mange af dem gå på pension. Derfor bliver vi nødt til at se nærmere på, hvordan vi sammen kan skabe bedre rammer for at fastholde de ældre medarbejdere.

En styrket arbejdsmiljøindsats og et lavere sygefravær vil også skabe flere hænder og mere attraktive arbejdspladser. Også de målsætninger bør vi kunne løse sammen med KL og Danske Regioner.

Det samme gælder i forhold til kommuners og regioners indsats og tilbud i forbindelse med afskedigelser, som følge af budgetbesparelser.

Vi skal have sat fokus på tryghed og arbejdsmiljøforbedringer, og vi skal se nærmere på, hvordan vi kan skabe mulighed for, at allerede ansatte kan forblive på arbejdsmarkedet. Det vil være med til at styrke medarbejdernes engagement og dermed styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

Det er udfordringer, vi skal tage fat på her og nu. Forventningen er imidlertid også, at beskæftigelsesudviklingen ikke ændrer sig væsentligt i den nærmeste fremtid. Initiativer og forslag fra arbejdsgiverne om udvidelse af den ugentlige arbejdstid og andre lignende initiativer for at øge

arbejdsudbuddet klinger derfor hult, når vi oplever, at medarbejdere fortsat afskediges.

Stop for fortrængning af ordinært ansatte

Den tredje udfordring omhandler, at der er behov for at sætte fokus på, hvordan vi undgår, at ordinært ansatte fortrænges af ledige ansatte med løntilskud.

Beskæftigelsesområdet er propfyldt med paradokser og ægte dilemmaer. Ledigheden er gennem det seneste år steget mærkbart. Der er selvfølgelig brug for, at de ledige gennem beskæftigelsespolitikken modtager tilbud om uddannelse og aktivering, så de kan komme videre på arbejdsmarkedet. Formålet med aktiveringsindsatsen er ikke, og må ikke være, at skaffe arbejdsgiverne billig støttet arbejdskraft.

Der hvor min kæde ryger af, er fx når en lærer, der bliver fyret efter 14 års ansættelse, oplever at blive tilbudt at få lov til at stå med det selvstændige undervisningsansvar i en klasse uden anden betaling end dagpengene og uden genoptjening af dagpengeretten. Dette er en hån mod den pågældende lærer, og det er en hån mod overenskomsterne. Eksemplerne herpå er mange indenfor alle mulige faggrupper.

Tilsvarende hører jeg eksempler på områder, hvor der næsten er flere ansat med løntilskud end ordinært ansatte. Heller ikke det er acceptabelt og i tråd med hensigten i beskæftigelsespolitikken.

Både vi og arbejdsgiverne har et fælles ansvar for at sikre, at vores overenskomsts system ikke undermineres af aktiveringsindsatsen. Her nytter det ikke, at KL ikke står ved sit arbejdsgiveransvar, men i stedet henviser til kommunernes opgaver som myndighed i beskæftigelsesindsatsen.

Jeg hilser det derfor også velkommen, at Beskæftigelsesministeriet nu vil gennemføre en udredning af, hvorvidt løntilskudsjob og virksomhedspraktik erstatter ordinære job. De nuværende lovregler er uklare og rummer mulighed for misbrug. Vi vil i hvert fald gerne bidrage med eksempler herpå.

Det afgørende er, at der er vilje til at finde fælles løsninger på udfordringerne.

Forhandlingssystemet leverer løsninger

Forhandlingssystemet har vist sin styrke ved løbende at tilpasse sig de forskellige udfordringer, som vi støder på.

En verdensøkonomisk bundvending præsenterer os for udfordringer, som vi skal adskillige årtier tilbage for at finde mage til.

Er vi parate til i fællesskab at tage udfordringen op? Er vi parate til i fællesskab at nytænke overenskomstforhandlingerne? Ja så kan aftalesystemet blive et væsentligt bidrag til, at vi kommer fornuftigt igennem krisen.

Nye veje i forhandlingerne

Vi skal derfor sammen se nærmere på, hvordan vi kan nytænke dele af indholdet i overens-

komstafalterne. Organisationerne skal være en del af løsningen. Ja min påstand er, at de udfordringer, kommuner og regioner står over for, ikke kan løses uden organisationernes medvirken. Vi skal derfor turde være i offensiven og gribe den aktuelle dagsorden.

Vi kan meget i den danske fagbevægelse, men vi må dog erkende, at vi trods alt ikke magter at sætte gang i den europæiske økonomi, derfor er dagsordenen lav vækst og økonomisk smalhals. Det er inden for den ramme, at løsninger skal findes.

Vi har gennem mange overenskomstfornyelser opnået afgørende gennembrud ved at sikre de ansatte konkrete rettigheder. Det er selvfølgelig ikke de rettigheder, vi nu skal sætte i spil. Men vi skal på nogle områder turde tænke nyt og gå nye veje for at finde fælles løsninger med arbejdsgiverne.

Det forudsætter naturligvis også, at arbejdsgiverne er parate til at gå nye veje!

I et indlæg i Danske Kommuner fra primo december 2011 skriver Jan Trøjborg og Michael Ziegler således og jeg citerer: "at det nu er eksamenstid for den danske model. Alle parter må vise, at dialogmodellen giver de bedste og mest holdbare og langsigtede løsninger". Jeg tager KL på ordet igen. Der er brug for åben dialog, hvor løsninger ikke er givet på forhånd.

Er KL og RLTN parate til den nødvendige nytænkning af aftaleforhandlingerne? Er KL og RLTN parate til at drøfte, hvordan vi kan bruge aftalesystemet til at styrke kvaliteten i opgaveløsningen og dermed styrke effektiviteten? Kan vi som organisationer levere et medansvar for denne effektivisering samtidig med, at den enkelte medarbejder oplever, at der er fokus på muligheden for at løse opgaven kvalificeret? Det kræver, at vi i fællesskab nytænker aftaleforhandlingerne.

Jeg har budt ind med, at vi skal supplere de traditionelle aftaler med en form for kontrakter med arbejdsgiverne – altså ikke alene at fokusere på rettigheder og pligter. Kontrakterne kan have form af fælles mål og fælles handleplaner. Hensigten er, at de centrale parter skal sætte retning gennem fælles målsætninger med respekt for, at løsninger kan tilpasses lokale forhold - fx i forhold til sygefravær, arbejdsmiljø, styrkelse af kvaliteten gennem brug af ny teknologi, og hvad der ellers kan være af udfordringer på de enkelte områder.

OK-11 viser på ingen måder vejen for at finde løsninger på de udfordringer, vi står overfor. Jeg håber, at arbejdsgiverne vil mere end blot at bruge fine ord i officielle udtalelser, og at de vil udvise en reel vilje til at nytænke aftalesystemet i forhold til den nye situation, vi befinder os i.

3-partsforhandlinger

Regeringen har i regeringsgrundlaget annonceret, at den vil invitere til 3-partsforhandlinger. Som det ser ud nu, vil forhandlingerne blive igangsat efter OK-12 på det private arbejdsmarked.

I den forbindelse kan jeg ikke understrege tydeligt nok, at det er afgørende, at 3-partsforhandlingerne kommer hurtigt i gang efter afslutningen af OK-12 på det private arbejdsmarked. Vi har ikke brug for, at forhandlingerne kommer til at gribe forstyrrende ind i vores forhandlinger ved OK-13.

Der er endnu ikke klarhed over, hvad indholdet i 3-partsforhandlingerne bliver, men det er vigtigt, at en række af de udfordringer, som vi har på det kommunale og regionale område kommer til at indgå i forhandlingerne. Forhandlingerne kunne efter min mening passende bruges til at skabe en platform til at nytænke aftaleforhandlingerne.

Skåret helt ud i pap, er det klart, at skal vi i organisationerne være med til at levere løsninger, så forventer vi også, at vi tydeligt kan se os selv i en 3-partsaftale. Det er dog for tidligt at sige noget om, hvor omfattende 3-partsforhandlingerne bliver.

Under alle omstændigheder skal 3-partsforhandlingerne føres i respekt for, at der er forskellige udfordringer på henholdsvis det offentlige og det private arbejdsmarked. Det er derfor også vigtigt, at en 3-partsaftale overlader den konkrete udmøntning til aftale- og overenskomstparterne.

Sikring af købekraften

Langt de fleste af vores medlemmer har i år oplevet et fald i købekraften. Det kommer ikke som nogen overraskelse på baggrund af den 0-løsning vi aftalte i foråret som følge af den negative reguleringsordning. Jeg har noteret mig, at målsætningen på lønmodtagersiden ved OK-12 på det private arbejdsmarked er at forsvare reallønnen. Det er også min målsætning og skal ses i sammenhæng med, at de ansatte samlet set har haft en reallønsnedgang i OK-11 perioden.

Vi har ikke tradition for at være lønførende på det offentlige område, men vi har heller ikke tradition for at skulle være løntilbageholdne i forhold til det private arbejdsmarked. Det er en tradition, som ikke skal være anderledes ved OK-13. Det offentlige arbejdsmarked er ikke og skal ikke være et sekunda arbejdsmarked!

En mere offensiv arbejdsgiverpart

KL har i oktober lanceret et nyt KL, som skal være mere dagsordensættende, offensiv og have en tydeligere profil – både som interesseorganisation og som arbejdsgiverorganisation.

KL's direktør Kristian Wendelboe har i interview udtrykt kursændringen på den måde, at KL i højere grad vil til at indtage arbejdsgiversynspunkter. Hvad det betyder, og om det også betyder, at KL vil til at formulere selvstændige arbejdsgiversynspunkter i forhold til løsning af udfordringerne på det kommunale arbejdsmarked, har vi til gode at se.

Hvis kursændringen alene indebærer, at KL vil lægge sig endnu tættere op ad Finansministeriet og deres mere ideologisk prægede dagsorden, så er jeg bekymret for OK-13, og den dialog og tillid, vi som parter har været med til at opbygge over en lang årrække.

Også på det statslige område er der foretaget ændringer. Den nyoprettede Moderniseringsstyrelse samler Økonomistyrelsens og Personalestyrelsens opgaver med økonomistyring, overenskomster og ledelse i staten. Hvorvidt den nye regering vil fortsætte den mere ideologisk prægede arbejdsgiverdagsorden, som vi har set de seneste år, har vi ligeledes til gode at se.

Den omvendte forhandlingsmodel

Siden OK-05 har vi forhandlet efter den såkaldte omvendte forhandlingsmodel. Det har vi gjort i erkendelse af, at ens løsninger ikke passer på alle områder. Arbejdspladserne og opgaverne er forskellige alt efter, om man arbejder som fx folkeskolelærer, SOSU-assistent, DJØF'er, HK'er,

pædagog eller leder. Selvfølgelig er der en række vilkår, som er fælles. Det skal der fortsat være.

Men der skal også fortsat være mulighed for at aftale konkrete vilkårsforbedringer og forandringer tilpasset lige præcis de vilkår, der gælder for den pågældende gruppe. Det har den omvendte forhandlingsmodel givet mulighed for, og modellen har også givet arbejdsgiverne og organisationerne mulighed for tidligt i forløbet at komme i dialog om de konkrete udfordringer, der er på de pågældende områder.

Den omvendte forhandlingsmodel giver således et godt grundlag for at nytænke forhandlingerne, som jeg har skitseret her i beretningen, da en række af de projekter, der kan indgå, nødvendigvis må aftales ved organisationsbordene.

Den omvendte model og den mere fordelingspolitiske dagsorden er selvfølgelig begrænset af, at der er en smal ramme.

Arbejdsgivernes ønske om ensliggørelse af overenskomstbestemmelser med henvisning til forenkling er selvfølgelig et helt legitimt krav. Men det må ikke blive en dårlig undskyldning for ikke at ville forhandle kravene med organisationerne. Vi ønsker ikke forskellige løsninger for forskellighedens skyld, men fordi det giver god mening.

Lad os derfor fokusere på indholdet og ikke på en standardisering for standardiseringens skyld.

Lokal løn

Ved OK-11 blev udmøntningsgarantien midlertidig sat ud af kraft. Det må forventes, at KL og Danske Regioner ved OK-13 vil stille krav om, at garantien fjernes permanent.

Ved OK-11 satte vi ikke nye penge af til lokal løn. Det er derfor nu alene op til kommuner og regioner at bevise, at de virkelig vil lokal løn, og at de som minimum er i stand til at genanvende de allerede afsatte midler, som vi ved tidligere overenskomstfornyelser har aftalt anvendt til lokal løn.

KL har på deres hjemmeside oprettet en site om lokal løn. KL's hovedbudskab er, at skal lokal løn overleve, er det afgørende, at kommunerne genanvender de midler, der allerede er, og selv finder nye midler.

KL har desuden sammen med FLD udarbejdet en række statistikrapporter, så kommunerne kan følge med i deres forbrug af lokal løn. KL er åbenbart så bekymret for kommunernes indsats, at de har valgt, at det kun er kommunerne selv, der må følge med i forbruget. Det synes jeg er ærgerligt.

Aftaleparterne bør have fælles mulighed for at se, hvordan aftalerne anvendes. Vi har hidtil haft en god tradition med at sikre, at de lokale aftaleparter sidder med de samme oplysninger.

I organisationerne følger vi naturligvis også udviklingen tæt. Kommuners og regioners ageren i forhold til lokal løn i det kommende år, vil selvfølgelig få betydning for organisationernes overvejelser i forhold til OK-13.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen ønskes af og til sat til debat.

Det er min vurdering, at reguleringsordningen er en væsentlig årsag til, at det offentlige arbejdsmarked ikke lønmæssigt over tid er sakket bagud i forhold til den private sektor.

Det forhold at vi for første gang nogensinde på vores del af arbejdsmarkedet oplevede, at reguleringsordningen udmøntede negativt i oktober 2010, ændrer ikke på min holdning.

Rundt omkring i Europa er der eksempler på, at offentligt ansatte kommer til at betale en stor del af regningen for den økonomiske krise. Det traditionelle redskab i en økonomisk krise i form af devaluering er ikke muligt med Euroen som fælles møntfod. I stedet bruges de offentlige ansattes løn som rambuk for det, man kunne kalde en intern devaluering.

Vi vil ikke være kanonføde. Efter min mening sikrer reguleringsordningen, at det offentlige arbejdsmarked behandles anstændigt, og ikke kan presses til at blive et sekunda arbejdsmarked.

Men reguleringsordningen skal naturligvis også afspejle den reelle lønudvikling. Den forudsætning var også baggrunden for den meget lange forhandlingsafslutning, som vi oplevede på det regionale område.

Ved OK-11 stillede RLTN som bekendt krav om en selvstændig reguleringsordning alene baseret på den regionale lønudvikling.

Vores bekymring var og er fortsat, at en reguleringsordning, der alene er baseret på den regionale lønudvikling, vil blive meget følsom overfor personaleforskydninger. Fx hvis lavere lønede grupper erstattes af højere lønede grupper i regionerne, vil dette kunne give en statistik højere lønudvikling, uden at de ansatte reelt har fået en krone mere i løn.

En sådan forskydning vil herved få betydning for, hvor lidt eller meget reguleringsordningen udmønter.

Resultatet blev som bekendt, at reguleringsordningen ved OK-11 fortsætter uændret i forhold til OK-08, og at vi er enige om i perioden at gennemføre en fælles analyse.

På trods af, at vi forhandlede dette emne i mere end 24 timer, og at løsningen var helt central for, at vi kunne indgå et forlig, så må vi nu konstatere, at vi ikke kan blive enige om, hvad den fælles analyse skal indeholde.

Begge parter har et ansvar for at undgå, at vi, som selvstændige parter på det regionale område, ved OK-13 kommer til at sidde i samme fastlåste situation som ved OK-11. Det er derfor vigtigt, at vi får skabt et fælles teknisk grundlag at forhandle på ved OK-13. Men også et grundlag, hvor vi får analyseret betydningen af personaleforskydningen for lønudviklingen på det regionale område.

Det er et faktum, at den opgjort regionale lønudvikling ligger over den kommunale. Vi må have teknisk vished for, om det – som Danske Regioner mener – er udtryk for, at regionerne er bedre til at anvende lokale lønmidler eller, om det er udtryk for strukturelle personaleforskydninger.

Afslutning

Den 19. september for 25 år siden blev KTO dannet.

Den vigtigste målsætning herfor var ønsket om at styrke den samlede kommunale lønmodtager-side – såvel i forhold til de kommunale arbejdsgivere som i forhold til det samlede offentlige arbejdsmarked og i forhold til det private arbejdsmarked.

Den målsætning er fortsat vigtig og har også været afgørende for den løbende udvikling, der er sket i KTO-samarbejdet gennem årene.

Der har naturligvis været uenighed undervejs om, hvordan denne målsætning bedst mulig tilgodeses, men der har i forhandlingsudvalget løbende været en god dialog, og der er fundet en række kompromiser, der gør, at vi fortsat har et fælles KTO.

Jeg ser ikke noget fornuftigt alternativ til et stærkt forhandlingsfællesskab på lønmodtagersiden.

Det er også baggrunden for de aktuelle overvejelser i forhandlingsudvalget om at finde en model for forhandlingsfællesskabet, som i højere grad end i dag er tilpasset de to selvstændige arbejdsgiverområder, som KTO i dag dækker over.

Om barnet i fremtiden skal hedde KTO eller noget helt andet er ikke så afgørende.

Det afgørende er, at vi finder frem til en forhandlingskonstruktion, som vil gøre os stærkere i forhandlingerne.

Jeg har en klippefast tro på, at vi også om 25 år har et forhandlingsfællesskab på lønmodtagersiden.

Jeg vil gerne afslutningsvis takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for samarbejdet.

Det har været et år, hvor vi dels har forhandlet og bagefter har haft fokus på opfølgningen af OK-11, og hvor vi har sat fokus på, hvordan vi i højere grad kan tilpasse forhandlingsfællesskabet til de to selvstændige arbejdsgiverområder.

Samarbejde har været godt, og der har været vist vilje og pragmatisme til at tænke nye veje.

Det lover godt for OK-13.

Også en tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og KTO's sekretariat for jeres indsats i løbet af året.

Med disse ord overlader jeg den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling.”

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten gav ordet til formanden.

Anders Bondo Christensen sagde, at forberedelsen til OK-13 er godt i gang og at forhandlingsudvalget i starten af det nye år vil tage stilling til forhandlingsmodellen ved OK-13.

Som led heri har bestyrelsen fundet det rigtigst, at der på dette ordinære repræsentantskabsmøde træffes beslutning om at pålægge medlemsorganisationerne ved OK-13 at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering.

På vegne af bestyrelsen indstillede han til repræsentantskabet at godkende forslag om at pålægge medlemsorganisationerne at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering ved OK-13, jf. vedtægternes § 17, stk. 2, 2. afsnit.

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

4. Regnskab for perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011

Regnskabet for perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 29. november 2011 med KTO's revisorer og bestyrelsens indstilling om godkendelse.

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

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2012 – 31. marts 2013

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2012 - 31. marts 2013 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 8. december 2011.

Formanden henviste til, at der i materialet, der var udsendt til repræsentantskabet til behandling af KTO's budget for det kommende år, er en fyldig redegørelse for økonomien i KTO, hvor der fortsat er en meget stram budgetstyring.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 18,38 kr. årligt pr. medlem.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede dirigenten, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 18,38 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING ¹

1. OK-11 - FORLØB, RESULTAT OG EVALUERING

1.1 Forhandlingsforløb

Forhandlingsmodel

KTO's forhandlingsudvalg vedtog i januar 2010 en række principper for forhandlingsmodellen for OK-11. I principperne blev der taget udgangspunkt i forhandlingsmodellen for OK-08, herunder den såkaldte omvendte forhandlingsmodel, idet der blev foretaget en række justeringer med henblik på forhandlingsmæssigt at kunne håndtere to selvstændige arbejdsgiverparter.

Med vedtagelsen af principperne besluttede forhandlingsudvalget blandt andet, at der ved OK-11 skulle udarbejdes to forhandlingsaftaler - én på KL-området og én på RLTN-området. Det blev endvidere besluttet, at én organisation, der har medlemmer på begge områder, kunne vælge alene at tiltræde forhandlingsaftalen på det ene område. Konsekvensen heraf blev, at organisationen i relation til det andet område, hvor forhandlingsaftalen ikke blev tiltrådt, selv skulle føre sine egne overenskomst- og aftaleforhandlinger i enhver henseende.

Ligeledes blev det, som ved OK-08, besluttet at nedsætte to forhandlingsdelegationer - én på KL-området og én på RLTN-området. Forhandlingsdelegationerne blev tillagt en udvidet kompetence i forhold til OK-08, idet delegationerne foruden at skulle forhandle, blandt andet også skulle indstille krav på de respektive arbejdsgiverområder til KTO's bestyrelse med henblik på godkendelse på KTO's repræsentantskabsmøde, samt fastlægge eventuelle konfliktudløsende pejle-

mærker i forhandlingsaftalerne og vurdere opfyldelsen heraf.

Af principperne fulgte også, at KTO's forhandlingsudvalg blandt andet skulle udarbejde de to forhandlingsaftaler, samt koordinere arbejdet med udtagelsen af krav på de to arbejdsgiverområder, samt koordinere på tværs i forhandlingerne.

Endelig blev det fastlagt i modellen, at KTO's repræsentantskab skulle træffe beslutninger selvstændigt i forhold til forhandlingsområderne med stemmer efter medlemstal på det pågældende arbejdsgiverområde - det gjaldt både i forbindelse med udtagelsen af krav og i forbindelse med stillingtagen til forhandlingsresultaterne. Organisationerne blev ikke forpligtet til adskilt stillingtagen i deres kompetente forsamlinger.

Der var enighed om, at forhandlingsmodellen alene skulle gælde i forhold til OK-11. Repræsentantskabet vedtog derfor 9. november 2010 forslag til en tidsbegrænset vedtægtsændring med henblik på tilpasning af KTO's vedtægter til forhandlingsmodellen for OK-11.

Alle KTO's medlemsorganisationer underskrev forhandlingsaftalen på det kommunale område.

FOA, AC (på vegne af organisationer i AC) samt Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening tiltrådte ikke forhandlingsaftalen på det regionale område.

¹ Redaktionen er afsluttet den 17. november 2011

Desuden var der en række organisationer, som meddelte, at de ikke havde medlemmer på det regionale område.

Forhandlingsforløb – baggrundstæppet

Gennemførelsen og resultatet af forhandlingerne ved OK-11 skal ses i sammenhæng med, at finanskrisen og den efterfølgende bredere økonomiske krise medførte betydelige nedskæringer og afskedigelser i kommuner og regioner, samt en meget brat opbremsning i lønudviklingen i den private sektor i 2009 og 2010. Sidstnævnte bidrog til, at reguleringsordningen for første gang nogensinde på det kommunale og regionale arbejdsmarked udmøntede negativt pr. 1. oktober 2010. Ved indgangen til OK-11 henstod således en restafregning.

Forhandlingstilrettelæggelse

I modsætning til OK-05 og OK-08 var hverken KL eller RLTN indstillet på at fastlægge en samlet forhandlingsplan for de politiske forhandlingsmøder, herunder at indgå delforlig undervejs i forhandlingerne. På KL-området blev der fastlagt i alt fire politiske forhandlingsmøder (17. december 2010, 14. januar 2011, 4. februar 2011 og 18. februar 2011). På RLTN-området blev der også fastlagt fire tværgående politiske forhandlingsmøder mellem RLTN og de fire parter på lønmodtagersiden (17. december 2010, 21. januar 2011, 11. februar 2011 og 25. februar 2011). Herudover holdt KTO et indledende politisk møde i forbindelse med kravsudvekslingen med henholdsvis KL 24. november 2010 og RLTN 22. november 2010.

På det regionale område holdt hver af de fire forhandlingsparter (KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet) et selvstændigt møde med RLTN i forbindelse med kravsudvekslingen.

På det regionale område blev forhandlingerne om stort set alle de generelle krav forhandlet i fællesskab mellem KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet i henhold til den fælles præambel i de fire selvstændige køreplansaftaler. Af præambelen fremgik, at alle parter hver især på et hvilket som helst tidspunkt kunne meddele, at man ikke ønskede at indgå i tværgående forhandlinger af et generelt tema eller generel aftale.

På KL-området blev der indgået et delresultat om senior, MED/SU, TR mv. 29. januar 2011.

På det regionale område blev der 11. februar 2011 indgået et delresultat mellem RLTN, KTO, AC og Sundhedskartellet om senior, MED/SU, arbejdsmiljørepræsentanter, mv. FOA meddelte, at de ikke kunne tiltræde delresultatet. FOA tiltrådte dog delresultatet, som led i indgåelsen af et samlet forlig i forbindelse med de afsluttende forhandlinger.

Forhandlingsmødet 4. februar 2011 på KL-området blev aflyst som følge af, at det ikke i de sekretariatsmæssige drøftelser havde været muligt at skabe et grundlag, som kunne danne udgangspunkt for en politisk forhandling. På mødet skulle følgende emner blandt andet have været drøftet: Ligeløn-/ligestilling, barsel og socialt kapital.

På både KL-området og RLTN-området blev alle øvrige krav, som ikke var blevet afhandlet i delresultat på de to områder, hensendt til forhandling på det afsluttende forhandlingsmøde.

Der blev indgået forlig med KL 19. februar 2011 og med RLTN 27. februar 2011.

Forhandlingsafslutning

I forhold til OK-08 var der sekretariatsmæssigt handlet betydeligt mindre af forud for de politiske forhandlingsmøder.

Ved de afsluttende forhandlinger fremlagde KL et udspil indeholdende en økonomiskitse med en forudsætning om, at denne hang sammen med en imødekommelse af KL's krav vedrørende åremål, lokal lønstatistik, videreførelse af lokal AKUT-ordning, en selvstændig kommunal reguleringsordning, og at KTO's krav vedrørende lønstigninger i form af et løntrinsprojekt, lavtlønsværn, tryghedskrav, barsel og krav vedrørende socialt kapitel bortfaldt. Som led i forhandlingerne heraf blev der aftalt et ATP-provenu på KL-området på i alt 75 mio. kr., jf. afsnit 1.6.

Ved de afsluttende forhandlinger ugen senere på det regionale område var der primært to hovedknaster, der skulle findes en løsning på, inden forhandlingerne om øvrige emner kunne videreføres: Fastlæggelse af aftaleparter på det regionale område og en selvstændig regional reguleringsordning. For så vidt angår sidstnævnte var der mellem de fire lønmodtagerparter enighed om, at en imødekommelse af RLTN's krav om en selvstændig regional reguleringsordning forudsatte en aftale om en korrektionsmekanisme. RLTN kædede en imødekommelse af RLTN's krav herom sammen med et samlet økonomisk forlig svarende til KL-området.

Der kunne i de afsluttende forhandlinger ikke opnås enighed med RLTN om betingelserne for etablering af en selvstændig regional reguleringsordning. Som kompromis blev det aftalt, at der i overenskomstperioden foretages en analyse af betydningen af strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som private sektor, og at såfremt der ved OK-13 aftales en reguleringsordning på det regionale område, er det i form af en selvstændig regional reguleringsordning. Som led i kompromiset blev der aftalt en økonomiskitse svarende til KL-området, og at øvrige krav herefter bortfaldt.

På det regionale område var provenuet fra ATP-lønsummen opdelt på de fire lønmodtagerparter. På det regionale område blev samlet set i alt 22,9 mio. kr. fordelt til organisationsforhandlinger. Éngangsprovenuet i 2011 blev for KTO's vedkommende aftalt anvendt til organisationsforhandlingerne på HK/KOMMUNAL's og 3F's områder.

Forhandlingsresultat og stillingtagen

KTO-forliget på henholdsvis det kommunale og regionale område indebærer blandt andet, at:

- Regningen for den negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, samt éngangsudgiften ved udskydelse af betalingen herfor afregnes fuldt ud i 2011.
- De generelle lønstigninger forventes at sikre reallønnen i 2012.
- Såvel seniorordningen på KL-området og seniorbonusordningen på RLTN-ordningen videreføres som permanente ordninger.
- Reguleringsordningen videreføres. På KL-området videreføres ordningen dog på et selvstændigt kommunalt datagrundlag. På det regionale område videreføres ordningen på et kommunalt/regionalt datagrundlag.
- MED-systemet forenkles, herunder smidiggørelse af Hoved MED's opgaver.
- Der etableres en tryghedspulje for OAO-grupperne på KL-området.

KTO-forliget med henholdsvis KL og RLTN blev godkendt af KTO's repræsentantskab 4. marts 2011. KTO's repræsentantskab tog særskilt stilling til KTO-forligene. Alle organisationer stemte for.

Alle organisationer stemte i den efterfølgende stillingtagen ja til aftale- og overenskomstresultatet. Ja-procenten lå højt i alle

organisationer. Generelt var stemmedeltagelsen lavere end ved OK-08.

KTO's bestyrelse godkendte på møde 13. april 2011 begge KTO-forlig

For en nærmere beskrivelse af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet kan læses KTO's evaluering af OK-11, jf. afsnit 1.7. I nedenstående afsnit 1.2 – 1.6 er resultaterne ved OK-11 nærmere beskrevet.

1.2 Løn

a) Lønftaler

I forlængelse af OK-11 har KTO indgået aftale med KL og forventer snarest at indgå aftalen med RLTN om lønninger for de ansatte. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger, som udmøntes i aftaleperioden, dvs. henholdsvis 3,14 % på KL-området og 3,10 % på RLTN-området.

I december 2009 blev der indgået aftale mellem parterne på såvel det kommunale som det regionale område om håndtering af den forventede negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Aftalerne indebar, at en del af de skønnede omkostninger (0,32 %) blev finansieret via de aftalte generelle lønstigninger pr. 1. april 2010 og den resterende del i forbindelse med aftalefornyelsen pr. 1. april 2011.

På både det regionale og det kommunale område henstod der således til OK-11 forhandlingerne håndtering af den resterende del af den negative udmøntning pr. 1. oktober 2010, samt betaling af de dermed forbundne engangsomkostninger.

For at sikre at de ansatte som følge heraf ikke skulle sættes ned i løn, blev der derfor ved OK-11 på KL-området aftalt generelle lønstigninger pr. 1. april 2011 på 1,84 %,

hvoraf de 1,23 % blev brugt til betaling af den resterende del af den negative udmøntning, og de 0,61 % blev fastfrosset frem til 1. januar 2012 som betaling for engangsomkostningerne. Pr. 1. januar 2012 ophæves fastfrysningen af de 0,61 %, og herudover er der aftalt 1,10 % i generelle lønstigninger. Senere samme år pr. 1. oktober er der aftalt yderligere 0,20 % i generelle lønstigninger.

På det regionale område blev der ved OK-11 tilsvarende aftalt generelle lønstigninger pr. 1. april 2011 på 1,82 %, hvoraf de 1,22 % blev brugt til betaling af den resterende del af den negative udmøntning, og de 0,60 % blev fastfrosset frem til 1. januar 2012, som betaling for engangsomkostningerne. Pr. 1. januar 2012 ophæves fastfrysningen af de 0,60 %, og herudover er der aftalt 1,07 % i generelle lønstigninger. Pr. 1. oktober 2012 er der aftalt yderligere 0,21 % i generelle lønstigninger.

Hertil skal der på begge forhandlingsområder lægges eventuelle udmøntninger fra reguleringsordningen, jf. afsnit 1.2.b.

b) Reguleringsordning

Ved OK-11 blev der aftalt reguleringsordninger med 2 udmøntninger. For det første en udmøntning pr. 1. januar 2012 (udskudt fra 1. oktober 2011) og for den anden en senere samme år pr. 1. oktober 2012. Udmøntningerne fra reguleringsordningen er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Datagrundlaget for reguleringsordningen på det kommunale område blev aftalt til Danmarks Statistiks konjunktural for henholdsvis den private og den kommunale sektor. På det regionale område blev datagrundlaget aftalt til Danmarks Statistiks konjunktural for henholdsvis den private og den kommunale/regionale sektor.

På forligssindgåelsestidspunktet, blev det skønnet, at reguleringsordningen på KL-området ville udmønte 0,10 % pr. 1. januar 2012 og 0,64 % pr. 1. oktober 2012. På det regionale område var skønnet marginalt lavere, 0,09 % pr. 1. januar 2012 og 0,64 % pr. 1. oktober 2012.

I juli blev skønnene, blandt andet på baggrund af Finansministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj 2011, på KL-området justeret til -0,08 % pr. 1. januar 2012 og 0,74 % pr. 1. oktober 2012. Skønnene på RLTN-området blev justeret til -0,10 % pr. 1. januar 2012 og 0,74 % pr. 1. oktober 2012.

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen blev det endvidere på såvel det kommunale som på det regionale område aftalt at forbedre datagrundlaget for reguleringsordningen. Det skal specifikt ske ved, at parterne dels fortsat skal arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den private og den offentlige sektor opprioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg vedrørende løn- og fraværstatistik, og dels skal drøfte behovet for eventuelle korrektioner af lønindeks som følge af omlægningen af sektorafgrænsningen i lønindeks til nationalregnskabets principper.

Endelig er parterne på det regionale område enige om at gennemføre en analyse af, hvorvidt der vil være afgørende strukturelle personaleforskydninger i den regionale sektor set i forhold til strukturelle personaleforskydninger i den private sektor, og om dette vil medføre en uforholdsmæssig ændring i gennemsnitslønnen i den regionale sektor.

c) Reallønssikring

Især i lyset af at der udestod en restomkostning fra den negative udmøntning pr. 1. oktober 2010 blev der ikke ved OK-11 formuleret et KTO-krav om reallønssikring.

KTO-forligene indebar dog, at de generelle lønstigninger inkl. en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen forventes at sikre reallønnen i 2012.

På KL-området er der aftalt 2,65 % i generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen i 2012 og på det regionale område 2,61 %. Forskellen skyldes blandt andet, at omkostningerne til seniorbonusordningen er højere på det regionale område. Skønnet for prisudviklingen i 2012 var på aftaletidspunktet ifølge DØR 2,0 %.

d) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april 2011 og pr. 1. januar 2012 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssatser for løn og pensionsgivende løn samt udvalgte tillæg. Der er mulighed for via KTO's hjemmeside at udarbejde pensionstabeller baseret på pensionsprocent efter eget valg.

e) Lønstatistik

Ved OK-11 blev det aftalt at videreføre lønstatistikaftalen uændret på det regionale område med en præcisering i aftalens § 2, stk. 1, af, at statistikken udveksles med repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Aftalen kunne videreføres næsten uændret, idet KTO ved OK-08 opnåede en række forbedringer på det regionale område.

På det kommunale område fik KTO ikke de samme forbedringer ved OK-08 som på det regionale område, og det blev aftalt at gennemføre et udredningsarbejde i OK-08 perioden. På den baggrund lykkedes det ved OK-11 at aftale en række principper for og et projekt om lønstatistikaftalen i kommunerne. Projektet er i gang og afsluttes i slutningen af 2011 med henblik på, at en ny og forbedret lønstatistikaftale træder i kraft 1. januar

2012. Blandt andet sænkes diskretionsgrænsen fra 5 til 3 fuldtidsbeskæftigede, således at mindre faggrupper i højere grad vil være at finde i statistikken. Statistikken vil også blive mere pædagogisk og lettilgængelig på internettet.

f) Gennemsnitsløngaranti

I forbindelse med OK-08 var der i tilknytning til aftalerne om lokal løndannelse mellem de enkelte organisationer og henholdsvis KL og RLTN enighed om at sikre de såkaldte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden (gennemsnitsløngarantien).

På baggrund af løndata fra november 2010 blev det i forbindelse med OK-11 opgjort, at der ikke var grupper, hverken på KL-området eller på RLTN-området, som havde haft en faktisk gennemsnitsløn, som var mindre end gruppernes respektive garanterede gennemsnitsløninger ifølge organisationernes aftaler om gennemsnitsløngarantien.

Der blev i tilknytning til drøftelserne om lokal løn ført forhandlinger mellem repræsentanter for organisationer i KTO og henholdsvis KL og RLTN om gennemsnitsløngaranti. På vegne af organisationer i KTO forventer sekretariatet efterfølgende sammen med henholdsvis KL og RLTN at udarbejde udkast til aftaler.

g) Koordinering af tværgående organisationsaftaler - lokal løn

Under OK-11 blev der såvel blandt repræsentanter for organisationerne i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg, som i bestyrelsens sekretariatsudvalg løbende drøftet status mv. for organisationernes forhandlinger. På møderne blev blandt andet drøftet lokal løndannelse.

Både KL og RLTN fremsatte i forhandlingerne ønske om, at lokal løn blev forhandlet på det såkaldte niveau 3 – tværgående blandt repræsentanter for organisationerne i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg. I lyset heraf udarbejdede organisationerne i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg et udkast til fælles udspil vedrørende lokal løndannelse med henblik på videre forhandling med KL og RLTN. Det fælles udspil blev også drøftet og godkendt blandt organisationerne i forhandlingsudvalget. I relation til det regionale område tilsluttede Sundhedskartellet sig til det fælles udspil med enkelte tilføjelser drøftet mellem organisationerne i KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet. Det fælles udspil blev afvist af såvel KL som RLTN. Lokal løndannelse blev som konsekvens heraf forhandlet mellem de enkelte organisationer og arbejdsgiverne.

1.3 MED/SU/TR

De indgåede forlig vedr. MED/SU/TR er forskellige på en række punkter på KL's og RLTN's område.

KL

De væsentligste ændringer af MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen ved OK-11 på KL's område er:

- Smidiggørelse af Hovedudvalgets opgaver. Som led heri er antallet af centralt fastsatte opgaver for Hovedudvalget reduceret. De opgaver, der er enighed om ikke længere er obligatoriske for Hovedudvalget, ændres i KTO's (ramme)aftaler til kan-bestemmelser. Med henblik på at målrette drøftelserne i Hovedudvalget gennemfører Hovedudvalget som led i planlægningen af MED-/SU-arbejdet en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver de lokale parter er enige om er

særlige væsentlige at arbejde med i perioden.

- Præcisering af tvisteløsningsbestemmelserne vedrørende brud på bestemmelserne om information og drøftelse. Endvidere er der enighed om, at der i overenskomstperioden er et særligt behov for, at KL og KTO informerer om MED-rammeaftalens / TR/SU-aftalens bestemmelser om information og drøftelse i forbindelse med navnlig beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse. KL og KTO er ligeledes enige om at foretage en erfaringsopsamling om MED- og SU-aftalens bestemmelser med særlig fokus på håndhævelse af forpligtelserne vedrørende information og drøftelse.
- Forbedrede opsigelsesvarsler for TR ved arbejdsmangel. Det betyder, at opsigelsesvarslet for TR ved arbejdsmangel ændres til det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder. Bestemmelsen omfatter qua arbejdsmiljøloven også arbejdsmiljørepræsentanter.
- Fælles tilkendegivelse om, at arbejdsmiljørepræsentanterne varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation. På den baggrund er parterne enige om at henlede opmærksomheden på, at varetagelse af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.
- Den lokale forsøgsordning med afsættelse af 1 øre i AKUT-midler til lokale formål videreføres i overenskomstperioden med en række præciseringer i forhold til anvendelsen af midlerne. Forsøgsordningen evalueres i 2012.

Underskrevet MED-rammeaftale med tilhørende protokollater for det kommunale område er udsendt november 2011.

RLTN

De væsentligste ændringer af MED-rammeaftalen ved OK-11 på RLTN's område er:

- MED-rammeaftalen er smidiggjort. Som led heri er antallet af centralt fastsatte obligatoriske opgaver for Hoved-MED reduceret. De opgaver, der er enighed om ikke længere er obligatoriske for Hoved-MED, ændres i KTO's (ramme)aftaler til kan-bestemmelser. Med henblik på at målrette drøftelserne i Hoved-MED, er der enighed om, at Hoved-MED gennemfører en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i en kommende periode. Hoved-MED fastsætter en passende kadence for gennemførelsen af drøftelsen.
- Der er enighed om, at arbejdsmiljørepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation til gavn for arbejdspladsen og de ansatte. Det er derfor aftalt, at der skal indgås forhåndsaftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i den enkelte region.

KL og RLTN

På både det kommunale og det regionale område reguleres AKUT-bidraget i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det vil sige, at AKUT-bidraget i løbet af overenskomstperioden i alt forhøjes fra 33,9 øre til 34,9 øre.

Endvidere er der på begge områder foretaget implementering af den nye arbejdsmiljølov i MED-rammeaftalerne, herunder i bilagene om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i

forbindelse med indgåelse af en lokal aftale samt bilaget om selvejende institutioner.

1.4 Seniorinitiativer

a) Seniorinitiativer i kommunerne

På det kommunale område blev det aftalt at videreføre retten til seniordage som en permanent ordning. Den permanente ordning har de samme regler for indtræden i retten til seniordage, konvertering til bonus eller pension og afvikling, som var gældende i den midlertidige ordning aftalt ved OK-08.

Der blev dog også med virkning fra 1. januar 2012 aftalt nogle ændringer i ordningen. Timelønnede omfattes ikke længere af seniordagsordningen. Endvidere er der aftalt et ændret beregningsgrundlag for udbetaling af seniorbonus og for udbetaling af ikke afholdte seniordage i forbindelse med fratræden. Beregningsgrundlaget er den pensionsgivende løn. Det blev endelig aftalt, at det præciseres i aftalen, at såfremt en ansat ønsker at ændre det valg, den pågældende har truffet mellem seniordage, seniorbonus eller pensionsforbedring, skal den ansatte selv tage initiativ hertil.

I forhold til senioraftalen i øvrigt blev det aftalt at forbedre mulighederne for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger. Det blev endvidere aftalt at synliggøre, at en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar også kan være et alternativ til pensionering for chefer og ledere.

Underskrevet rammeaftale om seniorpolitik for det kommunale område er udsendt ultimo august 2011. KTO og KL vil revidere den fælles vejledning om seniorpolitik. Det forventes, at vejledningen vil blive udsendt ultimo 2011.

b) Seniorinitiativer i regionerne

På det regionale område blev der ved OK-08 aftalt en midlertidig ordning om seniorbonus med ret til at konvertere til seniordage. Ved OK-11 er ordningen genindført pr. 1. januar 2012.

I OK-11 ordningen gælder de samme regler og muligheder for at konvertere seniorbonus til seniordage, løbende pensionsindbetaling, selvvalgt kompetenceudvikling eller kombinationer heraf, som aftalt ved OK-08.

Ligesom på det kommunale område er time-lønnede ikke omfattet af den regionale seniorordning pr. 1. januar 2012. Derudover er det præciseret i aftalen, at såfremt en medarbejder ønsker at konvertere sin seniorbonus, skal medarbejderen på eget initiativ give meddelelse herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Tilsvarende det kommunale områder blev der på det regionale område i øvrigt aftalt forbedrede muligheder for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger samt synliggørelse vedrørende seniorstillinger.

Underskrevet OK-11 rammeaftale om seniorpolitik for det regionale område er udsendt november 2011.

1.5 Tryghedspulje

Ved OK-11 indgik KL og KTO en aftale om oprettelse af en tryghedspulje. Baggrunden for oprettelsen af tryghedspuljen er at yde en ekstra indsats, når kommunale medarbejdere inden for overenskomstgrupperne i OAO afskediges som følge af den stramme kommunale økonomi.

Parterne er enige om, at tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere. Aktiviteter finansieret af tryghedspuljen er derfor udover, hvad der sædvanligvis tilbydes medarbejdere i forbindelse med afskedigelse.

Tryghedspuljens fokus er den enkelte medarbejder, og der kan søges midler fra tryghedspuljen til finansiering af følgende aktiviteter:

- Kompetenceudvikling og efteruddannelse.
- Karrieresparring og afklaring, real-kompetencevurdering.
- Individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne.

I aftalen om tryghedspulje gør parterne desuden opmærksom på, at etablering af en jobbank er et muligt redskab til at sikre tryghed for afskedigelse af medarbejdere, samt som grundlag for fremadrettet rekruttering.

Der er afsat i alt 80 mio. kr. til formålet i overenskomstperioden.

Der er ikke indgået en tilsvarende aftale mellem RLTN og KTO.

1.6 Andre ansættelsesvilkår

a) Åremålsansættelse

Som følge af KTO-forliget 2011 med KL er der i rammeaftalen om åremålsansættelse implementeret nye alternative bestemmelser i aftalen vedrørende vilkårene ved uansøgt afskedigelse. I rammeaftalen er der således givet mulighed for i forbindelse med den

enkelte åremålsaftales indgåelse at aftale, at det skønsmæssige element ved diskretionær afskedigelse efter et års åremålsansættelse kan erstattes af en fast regel. Den faste regel indebærer, at der i stedet gives et opsigelsesvarsel og ydes et fast fratrædelsesbeløb, som afhænger af den resterende åremålsperiode efter udløbet af opsigelsesvarsløbet. Herudover er de midlertidige bestemmelser som følge af kommunalreformen fjernet, og tidligere aftalt tillæg til rammeaftalen vedrørende beregning af funktionsvederlag af åremålstillæg er indarbejdet.

Der er ikke sket ændringer på RLTN's område ved OK-11.

b) Socialt kapitel

Ved OK-11 er der på KL's område aftalt to initiativer i tilknytning til rammeaftalen.

For det første skal der gennemføres en fælles informationsindsats med særligt fokus på at sikre et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært og ekstraordinært ansatte. Formålet med informationsindsatsen er at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår på arbejdspladserne.

For det andet vil der ske en ajourføring af rammeaftalen i henhold til gældende lovgivning.

c) Pensionsvilkår generelt

Ved OK-11 blev det aftalt, at alle ansatte med virkning fra 1. januar 2012 har ret til at få foretaget en forhøjet indbetaling til pension mod en tilsvarende lønreduktion samt, at der kan fastlægges lokale regler for, hvordan ordningen skal fungere i praksis.

Det aftalte implementeres dels i de enkelte overenskomster, dels i rammeaftalerne ind-

gået med henholdsvis KL og RLTN om supplerende pension til tjenestemænd mv.

d) Tjenestemandspensionsvilkår

Ved OK-11 blev det med både KL og RLTN aftalt - med baggrund i det mellem parterne anerkendte princip om retsenheden – at overføre de på statens område aftalte forhold vedrørende tjenestemænd til det kommunale og regionale område. Det betyder, at der optjenes engangsbeløb til tjenestemænd med mere end 37 års pensionsalder, at der sker fjernelse af visse karensbestemmelser samt, at der i 2019 sker ændring af førtidspensionsfradraget.

e) Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område på henholdsvis KL's og RLTN's område er omtalt i afsnit 3.4.

f) Andet

Ligeløn/ligestilling

Ved OK-11 blev der på KL-området aftalt igangsat en undersøgelse af lønforskelle i den lokale løndannelse indenfor samme personalegruppe. Formålet er at undersøge udmøntningen af lokal løn i relation til kønsligestilling. I undersøgelsen indsamles erfaringer på området og der skabes grundlag for mulig inspiration til at arbejde med køns-mainstreaming i den lokale løndannelse.

KL og KTO aftalte endvidere at gennemføre et projekt om flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen. Fem kommuner har allerede tilsluttet sig ”Charter for flere kvinder i ledelse” og parterne er enige om at kontakte disse kommuner og invitere dem til at deltage i projektet.

Forsikringsdækning ved tjenesterejser

Ved OK-11 blev det med både KL og RLTN aftalt, at der i overenskomstperioden foretages en kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte kommuner/regioner med henblik på at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, som dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser. Kortlægningen er planlagt afsluttet ultimo 2011, og parterne vil drøfte det videre forløb når kortlægningen foreligger.

Arbejdstid

Ved OK-11 blev der på det regionale område aftalt et fælles forskningsprojekt vedrørende deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser. Med forskningsprojektet ønsker parterne at kortlægge omfanget af deltidsbeskæftigelse i regionerne og årsagerne til, at der er mange deltidsansatte. I undersøgelsen søges det endvidere klarlagt hvilke incitament eller redskaber, der kan iværksættes eller benyttes for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede og at øge timetallet for de deltidsansatte.

Implementering af EU-direktiver

Ved OK-11 var der både på det kommunale og regionale område enighed om at søge forældreorlovsdirektivet aftaleimplementeret. Arbejdet afventer blandt andet videre drøftelser i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg.

Endvidere blev det aftalt, at EU-aftalen af 25. marts 2010 om Framework agreement on inclusive labour markets anses for implementeret med rammeaftalen om det sociale kapitel samt aftalen om integrations- og oplæringsstillinger på både det kommunale og regionale område.

Endelig blev det aftalt at implementere direktivet om forebyggelse af stikskader i sy-

gehus- og sundhedssektoren på både det kommunale og regionale område.

Opsigelsesbestemmelser

Ved OK-11 fremsatte KL overfor organisationerne krav til afskedigelses- og opsigelsesbestemmelserne i de respektive overenskomster med henblik på mere ensartede bestemmelserne.

KL's krav blev under forhandlingerne løftet til KTO's forhandlingsbord, hvor parterne som en del af KTO-forliget blev enige om, at der i overenskomstperioden skal nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde fælles tekstforslag, der omfatter de forskellige typer / dele af afskedigelsesreglerne og procedurer herfor ("*elefantisering*"). Resultatet af arbejdsgruppens arbejde stilles til rådighed for KL og organisationerne.

Provenu – ATP-lønsum

Det følger af OK-08-forliget, at der skal opgøres et provenu, som følge af regulering af den arbejdsgiverbetalte del af ATP-lønsummen. Provenuet belaster ikke forligenes økonomiske rammer.

Ved OK-11 blev provenuet på KL-området opgjort til 75 mio.kr. Midlerne blev blandt andet anvendt til organisationsforhandlinger og til en tryghedspulje til overenskomstgrupperne i OAO.

På det samlede regionale område udgjorde provenuet 22,9 mio.kr. som blev fordelt til organisationsforhandlingerne. Éngangsprovenuet i 2011 blev for KTO's vedkommende aftalt anvendt til organisationsforhandlingerne på HK/KOMMUNAL's og 3F's områder.

1.7 Evaluering

I forbindelse med afslutningen af OK-11 har KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse udarbejdet en evaluering af OK-11. Evaluering

er udsendt til KTO's medlemsorganisationer i juni 2011.

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

Evalueringen af OK-11 skal overordnet ses i sammenhæng med de særlige rammebetingelser, som forhandlingerne blev gennemført i.

I evalueringen vurderes blandt andet, at:

- Den forhandlingsmæssige situation i høj grad blev præget af de økonomiske rammebetingelser.
- KL's "*alt eller intet*" model i den afsluttende forhandling vanskeliggjorde en reel forhandling af en række af KTO's krav, herunder tryghedskravene. Der var blandt en række organisationer en forventning om at kunne opnå ikke-omkostningskrævende forbedringer i en slags modydelse for et smalt økonomisk forlig. KL's "*alt eller intet*" model i kombination med en manglende prioriteringsdiskussion i KTO lagde derfor et stort pres på KTO – blandt andet i forhold til forhandlingerne af lavtlønkravet, tryghed, socialt kapital, ligeløn/ligestilling mv.

- KL's og RLTN's politiske handlerum var væsentligt mindre end sidst. Blandt andet i forhold til forhandling af krav vedrørende ligeløn/ligestilling, barsel, lavtløn og de mere "hardcore" trykkrav. Det er vurderingen, at begge arbejdsgiverparter her var stramt "bundet" af Finansministeriet.
- De politiske forhandlinger på KL-området var sekretariatsmæssigt mindre forberedt end ved OK-05 og OK-08 som følge af KL's forhandlingsform. Dette vanskeliggjorde de politiske forhandlinger. På RLTN-området var forhandlingerne generelt dårligt forberedt, navnlig RLTN's modvilje mod teknisk at se nærmere på forskellige modeller til at imødegå strukturelle personaleforskydninger ved en selvstændig regional reguleringsordning indebar, at de afsluttende politiske forhandlinger blev vanskelige.
- Der i forhandlingsdelegationen på det kommunale område var vilje til at finde kreative forhandlingsløsninger. Også på det regionale område var der vilje til at finde tværgående løsninger vedrørende fx reguleringsordningen.
- Der hen ad vejen opstod et godt konstruktivt samarbejde mellem lønmodtagersidens delegationer på det regionale område, herunder at der løbende blev fastlagt en arbejdsdeling. Den politiske koordinering var dog generelt vanskeliggjort af opdelingen af lønmodtagersiden i 4 parter.
- Organisationerne med forliget har taget et samfundsøkonomisk ansvar.
- Forligene generelt mangler perspektiv og fokus på videreudvikling af attraktive arbejdspladser.

Forhandlingsudvalget har i september måned taget hul på drøftelserne om, hvorledes forhandlingsstrukturen mv. for OK-13 skal tilrettelægges. Evalueringen vil indgå som erfarings- og baggrundsmateriale i disse drøftelser.

Det er endvidere vurderingen, at:

- Der er tale om et meget smalt forlig.
- Reallønnen blev sikret i 2012 trods en stram økonomi.
- Der er tale om et "ja" uden den store begejstring.

2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

2.1 TR/MED/SU

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medindflydelse og medbestemmelse har på vegne af medarbejdersiden i hovedudvalgene i henholdsvis Socialforvaltningen i Københavns Kommune og Gladsaxe Kommune fremsendt 2 sager til KL om påstået brud på TR/SU-aftalen henholdsvis MED-rammeaftalen.

Københavns Kommune

Påstået brud på TR/SU-aftalens § 16 om information og drøftelse i forbindelse med Københavns Kommunes Socialforvaltnings opsigelse af driftsoverenskomsten med en selvejende institution. Ved beslutningen om opsigelse af driftsoverenskomsten og lukningen af institutionen var Socialforvaltningen omfattet af TR/SU-aftalen. På baggrund af sagsforløbet har KTO konstateret, at beslutningen om, at driftsoverenskomsten skulle opsiges, er truffet af den selvejende institutions bestyrelse og Socialforvaltningen i enighed på opfordring fra den selvejende institutions bestyrelse. Det er således bestyrelsen i den selvejende institution, der skulle have inddraget medarbejderne inden, beslutningen blev truffet. Da institutionen er opført med at eksistere, er der ikke længere en ledelse, der kan stilles til ansvar for den eventuelt manglende inddragelse i henhold til TR/SU-aftalens bestemmelser.

KTO har derfor afsluttet sagen over for KL. I den forbindelse har KTO gjort KL opmærksom på, at det personalepolitisk ville have været hensigtsmæssigt, at Københavns Kommune som aktiv medspiller i processen med lukningen af institutionen havde sikret sig, at

der skete den fornødne inddragelse af de ansatte.

Gladsaxe Kommune

Påstået brud på MED-rammeaftalens § 7 om information og drøftelse i forbindelse med Gladsaxe Kommunes ansøgning om at blive frikommune.

KL og KTO behandler fortsat sagen efter MED-rammeaftalen med henblik på at yde bistand til de lokale parter.

b) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 160 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2011 og 166 mio. kr. pr. 1. august 2011 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Den samlede udbetaling pr. 1. februar 2011 var mindre end udbetalingen pr. 1. august 2010. Det skyldes, at der pr. 1. august 2010 blev udbetalt for meget i AKUT. Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer (SBG-08).

Ifølge regnskaberne for den lokale AKUT-forsøgsordning var der ved overenskomstperiodens udløb i OK-11 i alt 2.841.349 kr. i ikke forbrugte lokale AKUT-midler. De uforbrugte midler overføres til henholdsvis AKUT-fonden (1.917.349 kr.) og til organisationspuljen for Københavns Kommune (924.000 kr.).

c) Inddragelse af tillidsrepræsentanter i forbindelse med afskedigelser og tjenstlige samtaler

KTO og Danske Regioner har i anledning af to konkrete sager i to regioner drøftet inddragelse af tillidsrepræsentanter i forbindelse

med afskedigelser og tjenstlige samtaler set i forhold til persondataloven samt forvaltningsloven og straffelovens bestemmelser om tavshedspligt.

Danske Regioner har ved drøftelsen med KTO tilkendegivet, at de anerkender, at det følger af MED-rammeaftalens § 11 stk. 3, at ved forestående afskedigelser skal man med henblik på, at tillidsrepræsentanten kan udføre sit hverv, informere tillidsrepræsentanten om, at man agter at afskedige en medarbejder samt navnet på den pågældende medarbejder og andre relevante oplysninger. Informering sker i respekt af forvaltningslovens og straffelovens bestemmelser om tavshedspligt og persondataloven.

I forhold til orientering af tillidsrepræsentanten i forbindelse med tjenstlige samtaler har KTO over for Danske Regioner tilkendegivet, at der konkret skal tages stilling til, om der er tavshedsbelagte oplysninger, der ikke kan videregives til tillidsrepræsentanten. Når man efter en konkret vurdering frem til, at der er tavshedsbelagte oplysninger, må regionerne orientere tillidsrepræsentanten om, at en konkret medarbejder er indkaldt til tjenstlig samtale, samt udlevere to eksemplarer af den skriftlige indkaldelse til medarbejderen med henblik på eventuel udlevering til tillidsrepræsentanten. Dermed kan regionen både sikre sig mod eventuel videregivelse af tavshedsbestemte oplysninger og sørge for, at tillidsrepræsentantbestemmelserne overholdes.

KTO har taget forbehold for at få afprøvet retsstillingen i forhold til inddragelse i forbindelse med tjenstlige samtaler ved en faglig voldgift.

d) Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

KL og KTO har indgået et protokollat til MED-rammeaftalen og Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg om oprettelse af et centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune. Med protokollatet er der skabt konkret hjemmel til oprettelse af et centralt samarbejdsorgan på tværs af kommunens forvaltninger, hvoraf nogle har indgået en lokal MED-aftale, mens andre følger Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

e) Fokus på indholdet i MED-systemet

KTO har i enslydende breve til KL og Danske Regioner henvist til, at der ved OK-11 både på det kommunale og regionale område blev aftalt en forenkling af opgaverne for hovedudvalgene. KTO har således en forventning om, at KL og Danske Regioner er enige i, at den dagsorden, der skal fylde i kommuner og regioner på MED-området, er den dagsorden, som parterne ved OK-11 har sat, nemlig indhold og ikke struktur. Samtidig har KTO i brevene tilkendegivet sin holdning til KREVI's undersøgelse fra december 2010 af MED-systemets organisering, idet KTO tilslutter sig OAO's og FTF's kritik af undersøgelsen.

f) Håndhævelse af bestemmelserne i MED-rammeaftalerne om information og drøftelse

Under forhandlingerne om OK-11 gav KTO's forhandlingsdelegation hinanden håndslag på, at der tages konkrete initiativer i KTO i forhold til at sikre, at der i medarbejdersidens lokale drøftelser om, hvorvidt en sag skal rejses, er en særlig fokus på de(n) personalegruppe(r), som er udsat for en manglende inddragelse i henhold til MED-

rammeaftalens bestemmelser. KTO udsendte ultimo juni 2011 et brev til medlemsorganisationerne som led i opfølgningen på det politiske håndslag.

Af brevet fremgår blandt andet, at KTO finder det afgørende, at det ikke er manglende enighed på medarbejdersiden, der forhindrer, at en sag om påstået brud på bestemmelserne om information og drøftelse rejses over for arbejdsgiversiden.

KTO vil udarbejde en redigeret udgave af KTO's vejledning om behandling af sager vedr. påstået brud på MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen, hvori tilkendegivelserne i medlemsorienteringen indgår.

2.2 Fravær af familiemæssige årsager

KTO har rejst en voldgiftssag om fortolkning af barselsaftalen i de situationer, hvor den ansatte, der afholder orlov ikke har ret til dagpenge efter barselloven, fordi den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav. Der blev i sagen indgået forlig mellem KTO og RLTN, som indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Vil arbejdsgiveren ikke kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat eller ingen dagpengerefusion, skal der kun udbetales nedsat løn. Lønnen (incl. pension mv.) kan nedsættes ved en kr. til kr. nedsættelse. Parterne er enige om, at der ved de førstkommende overenskomstforhandlinger sker en præcisering i aftalen om fravær af familiemæssige årsager i overensstemmelse hermed.

2.3 Ferie

KTO har med KL og Danske Regioner aftalt, hvordan en række nye regler i ferieloven skal implementeres i de respektive ferieaftaler. Det drejer sig dels om nye regler vedrørende afholdelse af ferie under fritstilling, dels ændring af fristen for hvornår en ansat med arbejdsgiveren kan aftale overførsel af ferie fra et ferieår til et andet. Disse forhold samt en række øvrige ufravigelige konsekvenser af lovændringen indarbejdes i ferieaftalerne.

KTO holder sig i øvrigt orienteret om den videre udvikling af en række domme og sager ved EU-domstolen med baggrund i arbejdstidsdirektivet, herunder blandt andet i relation til ferie og sygdom samt til ændring af arbejdstid. Retsstillingen er pt. fortsat uafklaret.

2.4 Socialt kapitel

Fleksjob

På KTO's foranledning har KL måtte anerkende, at ansættelse i fleksjob i udgangspunktet er varig. I en administrativ skrivelse stilet til kommunernes jobcentre, beskæftigelsesudvalg, beskæftigelsesforvaltning samt HR- og personalechefer har KL i slutningen af 2010 præciseret over for kommunerne, at i tilfælde af, at der sker oprettelse af tidsbegrænsede ansættelse i fleksjob, skal det sagligt begrundes.

Sagen blev rejst over for KL, idet der har været adskillige eksempler på, at kommuner systematisk har spekuleret i fleksjobordningen. På den baggrund informerede KL kommunerne om at fleksjobbere ikke kan ansættes tidsbegrænset med den generelle begrundelse, at kommunen herved opnår refusion fra staten.

2.5 Kontrolforanstaltninger

Faglig voldgift mellem SL og KL – fortolkningsbidrag

Der er ultimo juni 2011 afsagt en tilkendegivelse i en faglig voldgift i en sag anlagt af Socialpædagogernes Landsforbund mod KL. Opmanden fandt, at aftalen om kontrolforanstaltninger må forstås således, at den regulerer betingelserne for at iværksætte forebyggende kontrolforanstaltninger, og at aftalen ikke regulerer den situation, at der – uden at der har været iværksat forebyggende kontrolforanstaltninger – opstår behov for kontrol af en medarbejder på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om pligtstridigt forhold. I et sådant tilfælde vil arbejdsgiveren kunne kontrollere den medarbejder, som mistanken retter sig mod inden for rammerne af, hvad ledelsesretten giver mulighed for med de begrænsninger, som er anerkendt i teori og praksis eller, som følger af lovgivningen.

Kontrolforanstaltningerne var i den konkrete sag, at en medarbejder to gange ugentligt skulle indtage antabusmedicin på en leders kontor samt, at der blev indkøbt et alkometer, og at lederen uvarslet kunne møde op på arbejdspladsen og alkoteste den pågældende.

Opmanden henviste i tilkendegivelsen til, at aftalen mellem KL og KTO om kontrolforanstaltninger er udfærdiget med den tilsvarende aftale mellem DA og LO som forlæg. Opmanden fandt derfor ikke grundlag for at fortolke KL-KTO aftalen om kontrolforanstaltninger anderledes end den fortolkning, som Arbejdsretten har foretaget i en sag fra februar 2010.

2.6 Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

Med KL er der i overensstemmelse med aftalens § 11, stk. 4 gennemført en evaluering.

Hovedkonklusionen er, at aftalen om integrations- og oplæringsstillinger indeholder de rette elementer til at matche kommunernes udfordringer i integrations- og mangfoldighedsarbejdet, men at det er andre løsninger kommunerne vælger. Derfor er det ganske få kommuner, der reelt har oprettet integrations- og oplæringsstillinger.

Evalueringen viser i øvrigt, at mangfoldighedsarbejdet er højt prioriteret i kommunerne, og at der arbejdes med udfordringen på mange forskellige måder. Det fremgår også af evalueringen, at en vellykket integration af nydanskere er betinget af, hvorvidt arbejdspladsernes holdning til kommunernes politik afspejler ønsket om mangfoldighed. Tilbud om sprogundervisning og mentorordninger er centrale elementer, der kan lette integrationen.

Webformidling om mangfoldighed

Formidling via en fælles indgangsside på personaleweb om mangfoldighed på personaleweb, er blevet evalueret. En række projekter som § 5-styregruppen på KL's område igangsatte med fokus på mangfoldighed i 2007 har bidraget til udvikling og tilblivelse af den fælles emneside, som blev lanceret i 2010.

Erfaringen viser, der kan konstateres tilfredshed med mangfoldighedssitets navigationsstruktur, indhold og formidling. Dog mangler der kendskab til eksistensen af mangfoldighedssitet selv blandt de med stor interesse for emnet.

2.7 Andre ansættelsesvilkår

a) Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling - RLTN

Den underskrevne aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling på det regionale område er udsendt i december 2010. Aftalen tråd-

te i kraft den 1. april 2008. Aftalen er dels redigeret som følge af det ved OK-08 aftalte, og dels er der tilføjet en ny ”regionsdirektørregel” i aftalens § 3. ”Regionsdirektørreglen” indebærer, at der for konstitution i regionsdirektørstillingen udbetales et funktionsvederlag, som er pensionsgivende, og eventuelt åremålstillæg reguleres med funktionsvederlaget.

b) Aftale om retstvister - RLTN

I december 2010 har KTO udsendt en underskrevet aftale af 3. december 2010 om retstvister mellem RLTN og KTO med ikrafttræden 1. april 2008. Aftalen er generelt opdateret med nyeste lovhenvvisninger således, at aftalen blandt andet er bragt i overensstemmelse med Lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

c) Åremålsansættelse - RLTN

KTO har i december 2010 udsendt en underskrevet aftale af 30. november 2010 om åremålsansættelse mellem RLTN og KTO med ikrafttræden den 1. april 2008.

Aftalen er dels ”OK-08-redigeret”, og dels ændret på nogle få punkter inden for følgende emner:

- Betaling for midlertidig tjeneste i højere stilling og beregning af åremålstillæg.
- Tidspunkt for udbetaling af egenpension til tidligere åremålsansat tjenestemand.
- Kapitel om åremålsansættelse af tjenestemænd i den lukkede gruppe er udskilt fra selve aftalen til et selvstændigt protokollat til aftalen.

d) Tilpasning mv. af aftaler

Følgende aftaler er redigeret i overensstemmelse med det aftalte ved OK-11:

KL:

- Aftale om deltidsansatte adgang til et højere timetal samt revideret vejledning.
- Aftale om integrations- og oplæringsstillinger.
- Aftalen om socialt kapitel.
- Aftale om kompetenceudvikling.
- Aftale om sundhed og trivsel.

RLTN:

- Aftale om integrations- og oplæringsstillinger.
- Aftale om kompetenceudvikling.

Redigeringen består hovedsagelig i, at visse ”skal”-drøftelser er blevet til ”kan”-drøftelser, jf. også afsnit 1.3.

e) Generelle ansættelsesvilkår

Mellem henholdsvis KL og RLTN og KTO er der ved OK-11 indgået aftale om protokollater om generelle ansættelsesvilkår. I protokollaterne oplistes de generelle aftaler, som i alt overvejende grad er ens for alle personalegrupper pr. 1. april 2011.

f) Gruppeliv

KTO har med KL og RLTN aftalt, at ikke-tjenestemandsansatte AF-Konsulenter, der er overgået til ansættelse i kommunerne i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem, omfattes af den kommunale gruppelivsaftale for tjenestemænd mv.

g) Opfølgning på kommunalreformen

”Kan”-institutioner

KL, KTO og Sundhedskartellet indgik i 2009 Aftale om ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter § 186 i lov om social service (”kan”-institutioner). I 2010 indgik KTO og Sundhedskartellet en tilsvarende aftale med RLTN.

Ultimo juni 2011 har henholdsvis KL og RLTN opsagt aftalen om ”kan”-institutioner pr. 31. december 2011. I henhold til aftalens opsigelsesbestemmelse betyder dette, at aftalen bortfalder ved udgangen af december 2011, medmindre parterne bliver enige at forny aftalen. Forhandlinger er igangværende.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Løn-, personale- og fraværsstatistik

FLD's statistikker

KTO orienterer løbende medlemsorganisationerne om det Fælleskommunale Løndatakontors (FLD) årlige statistikker i takt med, at de offentliggøres. I 2011 er der udsendt orientering om følgende statistikker:

- Fraværsstatistik 2009 og 2010.
- Kommunestatistik 2008 og 2009.
- Personaleomsætning 2008/09 og 2009/10.
- Overenskomststatistik 2010.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-11.

KTO udsender også løbende orienteringer om den kvartalsvise lønudvikling. Orienteringerne om lønudviklingen omfatter både de offentliggjorte tal fra FLD og fra Danmarks Statistik (DST) og udsendes ligeledes i takt med, at tallene offentliggøres.

FLD's styringsgruppe

KTO deltager som observatør i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn-, personale- og fraværsstatistik. KTO's deltagelse som observatør medvirker til, at KTO og KTO's medlemsorganisationer er velinformerede om FLD's statistikproduktion.

Kontaktudvalget for løn- og fraværsstatistik, Danmarks Statistik

KTO er medlem af Danmarks Statistiks (DST) kontaktudvalg vedrørende løn- og fraværsstatistik, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværsstatistik drøftes. KTO har i dette arbejde blandt andet kommenteret på DST's forberedende arbejde med omlægning af sektorafgrænsningerne til en opde-

ling baseret på nationalregnskabets principper.

3.2 Serviceaftalevirksomheder

KTO er som hidtil løbende af KL blevet orienteret, når nye virksomheder – de såkaldte serviceaftalevirksomheder – har aftalt at bruge KL som arbejdsgiverforening. KL og KTO drøfter fortsat eventuelle konsekvensmæssige ændringer i de generelle aftaler med baggrund i serviceaftalekonceptet.

3.3 Udlicitering, privatisering mv.

a) KL-notater og vejledninger om konkurrenceudsættelse

KL har udarbejdet en række notater og vejledninger vedrørende medarbejderhåndtering ved konkurrenceudsættelse. KL's materiale blev i maj 2011 offentliggjort på Udbudsportalen.

KTO havde før offentliggørelsen lejlighed til at komme med bemærkninger til udkast til det nu offentliggjorte materiale. KTO valgte alene at kommentere på de dele, der berører KL-KTO-aftalerne og har således udelukkende kommenteret på de dele, der relaterer sig til MED/SU og tillidsrepræsentanter. KTO tog i forbindelse med afgivelsen af bemærkninger desuden en række forbehold over for KL.

KTO's medlemsorganisationer er blevet orienteret om de bemærkninger KTO har fremsat over for KL, herunder om de forbehold KTO har taget.

b) KTO-arbejdsgruppe om udbud/udlicitering, privatisering mv.

Gennem årene har der været krav om øget anvendelse af udbud og udlicitering samt

andre former for selskabsdannelser, privatiseringer mv.

Der er på den baggrund nedsat en arbejdsgruppe i KTO, der har til formål at:

- Indsamle viden om hvorledes processen vedrørende konkurrenceudsættelse foregår i praksis i kommuner og regioner med henblik på at få afdækket problemstillinger og indsatsområder i relation til løn- og ansættelsesvilkår og medindflydelse i forbindelse hermed.
- Skabe øget viden om de forskellige former for konkurrenceudsættelse hos medarbejderrepræsentanter i kommuner og regioner med henblik på, at de dermed kan være klædt bedre på til at få mest mulig indflydelse i forbindelse med konkurrenceudsættelsen.

Arbejdsgruppen er indtil videre nedsat i indværende overenskomstperiode.

3.4 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område

Ved OK-11 blev der mellem henholdsvis KL og KTO og mellem RLTN og KTO, FOA, AC og SHK indgået aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område (AUA-aftalen). AUA-aftalen på henholdsvis KL's og RLTN's område indeholder rammerne for det personalepolitiske arbejde i overenskomstperioden. Der er aftalt en videreførelse af de eksisterende midler, som udgør 0,031 % af lønsummen på henholdsvis det kommunale og regionale område.

I AUA-aftalen på KL's område blev blandt andet følgende fornyelser aftalt:

- I overenskomstperioden mødes parterne og drøfter udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige ud-

fordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked (§ 2),

- Etablering af en styregruppe med deltagelse af repræsentanter fra KL og KTO, som skal idéudvikle og godkende projektbeskrivelser inden for rammerne af samarbejdet om personalepolitiske indsatsområde (§ 5), og
- Etablering af en projektgruppe som skal udarbejde og gennemføre afholdelsen af et større personalepolitisk arrangement i overenskomstperioden.

I AUA-aftalen på det regionale område blev blandt andet følgende fornyelser aftalt:

- Etablering af Udviklingspolitisk Forum, som er et forum for dialog og udvikling mellem parterne om det personalepolitiske område.
- Etablering af en styregruppe, som blandt andet har til opgave at godkende projektbeskrivelser, og
- Nedlæggelse af Det Personalepolitiske Forum (på RLTN's område).

Fælles for AUA-aftalerne på både KL's og RLTN's områder er, at der gennemføres en modernisering af Personaleweb og at indsatsområder, som knytter sig til de personalepolitiske projekter, er identiske.

a) Det Personalepolitiske Forum - KL

KTO's forhandlingsudvalg har besluttet, at KTO's nuværende Personalepolitiske Udvalg (PPU) udgør KTO's repræsentation i Personalepolitisk Forum på KL's område, og at PPU udvides med repræsentanter fra Udviklingspolitisk Forum på det regionale område i det omfang, der ikke er personsammenfald.

Med konstruktionen har forhandlingsudvalget ønsket forsat at skabe mest mulig sammenhæng i AUA-aktiviteterne på de to om-

råder med respekt for de forskellige udfordringer, der er på henholdsvis KL's og Danske Regioners område.

På PPU's første møde i den nye aftaleperiode i september 2011 var der en drøftelse af mulige aktiviteter i regi af Personalepolitisk Forum. KL er kontaktet med henblik på en drøftelse af mulige aktiviteter.

PPU har ligeledes haft en drøftelse af mulige aktiviteter i regi af Udviklingspolitisk Forum (UF) på det regionale område, hvor følgende indtil videre er skitseret.

På det første møde i januar 2012 vil der være en dialog om og opnåelse af en fælles forståelse af målet med det nye UF, udvælgelse af, hvilke aktuelle emner/temaer UF skal beskæftige sig med i perioden samt fastlæggelse af plan/rammer for UF's møder/aktiviteter i perioden.

De efterfølgende to til tre møder i perioden planlægges afholdt on location, fx på et sygehus et sted i landet, eventuelt med en konkret case som udgangspunkt for en dialog om det pågældende emne/tema.

b) Større personalepolitiske arrangementer

Ved OK-11 er der mellem KL og KTO indgået aftale om at etablere en større personalepolitisk event. Sundhedskartellet deltager ligeledes i forberedelsen og afviklingen af arrangementet. Det er besluttet, at Personalepolitisk Event afholdes mandag den 18. juni 2012 i Københavnsområdet.

Et gennemgående tema for arrangementet forventes at blive fastholdelse af attraktive arbejdspladser, trivsel og arbejdsglæde i omstillings-, nedskærings- og effektiviseringsperioder.

Som en optakt til det store arrangement er det endvidere besluttet at afvikle nogle decentrale arrangementer i kommunerne, et såkaldt Kommune crawl, der giver kommunalt ansatte overalt i landet, mulighed for at suge ny viden og ideer til sig på en række arrangementer på kommunale arbejdspladser.

Beslutning om et større arrangement (konference, messe seminar eller andet) på det regionale område træffes i Udviklingspolitisk Forum.

c) Personalepolitisk samarbejde (§5)

Ved OK-08 blev der indgået aftale med KL om tre indsatsområder, nemlig:

- Trivsel.
- Rekruttering.
- Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejder i dialog.

Status for indsatsområde Trivsel

Styregruppen for indsatsområdet om trivsel, har besluttet at gennemføre et projekt om opfølgning på trivselsmålinger, blandt andet med særlig fokus på forankring i MEDorganisationen og inddragelse af såvel ledelse som medarbejderrepræsentanter i planlægning og udførelse af projektet. Resten af midlerne til indsatsområdet er afsat til formidling af de igangsatte projekter.

På det kommunale område er der afsluttet følgende projekter på indsatsområdet om trivsel:

- Veje til trivsel har støttet lokale projekter, der benytter nye metoder til at skabe trivsel på arbejdspladsen. Projektet har udarbejdet en systematiseret opsamling af de erfaringer, arbejdspladserne gør sig i arbejdet med nye meto-

der. Metoderne er blandt andet via Personaleweb formidlet til andre arbejdspladser, der ønsker at gøre en indsats for trivslen.

- Arbejdsglæde i en kommunal verden har præciseret begrebet arbejdsglæde, understøttet og udviklet arbejdsglæde på en række kommunale arbejdspladser og formidlet projektets resultater i form af viden og eksempler, så erfaringerne kommer flere arbejdspladser til gode.
- Kvalitet og trivsel gennem medindflydelse der er gennemført som et fælles projekt sammen med indsatsområdet *"Medindflydelse på eget arbejde"*.

På det regionale område er der ikke igangsat projekter i denne beretningsperiode.

Trivselmeter

Medio 2010 orienterede KTO medlemsorganisationerne om, at KTO, CFU, Sundhedskartellet, KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen, på baggrund af trepartsaftalen fra 2007, har udviklet et elektronisk værktøj, kaldet *"Trivselmeter"*, til måling og benchmarking af trivsel.

De sidste funktionaliteter i Trivselmeter blev færdigudviklet primo 2011 og implementeret. Parterne bag Trivselmeter opfordrede samtidig til brugen af benchmarkfunktionen i Trivselmeter.

Parterne bag Trivselmeter gennemførte medio 2011 en evalueringsdag, hvor brugere fra kommunale og statslige arbejdspladser deltog. På baggrund af evalueringsdagen er der udarbejdet en evalueringsrapport.

Næsten en tredjedel af kommunerne har valgt at bruge Trivselmeter. Der er afviklet ca. 460 undersøgelser i kommunalt regi med næsten 100.000 respondenter. I regionerne er brugen af Trivselmeter ikke slået igennem, idet regionerne har besluttet sig for at fort-

sætte med at anvende de trivselsmålingsværktøjer som de havde anskaffet, inden Trivselmeter blev lanceret.

Hovedkonklusionen fra rapporten er, at Trivselmeter samlet set er et særdeles brugbart værktøj med enkelte udfordringer, specielt i brugen af rapport- og handlingsplandelen. Tre-parts bevillingerne til Trivselmeter udløber 22. april 2013. Parterne er enige om, at en afklaring af Trivselmeters fremtid bør ske indenfor det kommende år.

Status for indsatsområde Rekruttering

Status for arbejdet med indsatsområdet om rekruttering er, at 4 projekter blev afsluttet i løbet af 2009 og 2010, nemlig *"Filmkonkurrence for unge"*, *"Innovativ rekruttering"*, *"Kommunale ansættelsesudvalg"* og *"Magasinet KONZENS"*. Projektet *"Nye karriereveje"*, som i samarbejde med en række kommuner har til formål at definere og afprøve tiltag, der igangsættes med henblik på at rekruttere medarbejdere til udvalgte fag er under udarbejdelse.

Status for indsatsområde Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejder i dialog

Der er pt. 4 igangværende projekter:

- I projektet om *"Indflydelse på egne arbejdsopgaver"* har fem kommuner afprøvet forskellige metoder til hvordan øget medindflydelse på fordeling af arbejdsopgaver kan påvirke medarbejdernes arbejdsglæde, engagement og kvalitet i opgaveløsningen. Resultater og erfaringer evalueres, samles og mangfoldiggøres i et metode- og inspirationskatalog og formidles og dokumenteres via film.
- *"Kvalitet og trivsel gennem medindflydelse"* har som mål at fremme trivsel og bedre udnyttelse af ressourcerne. Der er udviklet en værktøjskasse, som

kan instruere i, hvordan der gennemføres forandringsprocesser med opgaveløsning som omdrejningspunkt.

- ”Medindflydelse – når kultur spiller ind” har udviklet og afprøvet handlingsrettede værktøjer, som kan udvikle medindflydelseskulturen på kommunale arbejdspladser. Projektet har påvist at når det sker øges den sociale kapital.
- ”Medindflydelse nytter” er et formidlingsprojekt der har gennemført en række sammenhængende formidlingsinitiativer for at profilere medindflydelse som en tilgang til udvikling af attraktive kommunale arbejdspladser. Der er udarbejdet casebeskrivelser med hvordan det kan gøres, produceret film og udgivet et magasin der kan overbevise om at medindflydelse nytter. Det hele er tilgængeligt på www.personaleweb.dk under emnet medindflydelse i kommunerne.

d) Personaleweb

Parternes fælles hjemmeside www.personaleweb.dk har gennem årene haft en jævn stigning i besøgstallet. Antallet af abonnenter har rundet 5.100 hvilket svarer til en stigning på 5 % i forhold til samme tidspunkt sidste år.

3.5 Parternes uddannelsesfællesskab

Parternes uddannelsesfællesskab (PUF) udvikler og udbyder uddannelser i samarbejde, medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Uddannelserne skal medvirke til at understøtte kommunernes og regionernes personalepolitiske udvikling.

a) PUF's virksomhed

PUF afholdt i 2010 cirka 34.000 kursistdage, og cirka 12.000 medarbejdere og ledere i regioner og kommuner deltog i PUF's uddannelsesaktiviteter. Hertil kommer mindst 1.800 deltagere på MED-uddannelse gennemført af lokale MED-undervisere.

2.851 ledere og medarbejdere i kommuner og regioner deltog på PUF's arbejdsmiljøuddannelse. Godt 9000 deltog i MED og SU uddannelse eller skræddersyet efteruddannelse.

PUF's arbejdsmiljøuddannelse tegner sig for 40 % af uddannelsesdagene, mens MED-uddannelsen udgør 50 %, SU-uddannelsen 1 % og temadage 9 %.

PUF leverede i 2010 6.025 MED-deltagermapper og 2.841 arbejdsmiljødeltagermapper til rekvirenter i kommuner og regioner. Der var ligeledes pæn efterspørgsel efter håndbogen ”Arbejdsmiljø i kommuner og regioner”, som blev solgt i 5.508 eksemplarer.

Ved årsskiftet 2010/2011 anvendte to regioner og 69 kommuner alene PUF's centrale underviserkorps som undervisere på deres MED-uddannelse. Tre regioner og 28 kommuner har udpeget lokale MED-undervisere som kun underviser i egen kommune eller region. Nogle regioner og kommuner med lokale MED-undervisere anvender også undervisere fra PUF's centrale underviserkorps, undertiden sammen med de lokale MED undervisere.

PUF har evalueret de lokale MED-undervisere og undervisningen, og følger MED-uddannelsens udbredelse i kommuner og regioner.

På Personaleweb kan ses en oversigt over en lang række MED-klippekort og supplerende opfølgingsdage til arbejdsmiljøuddannelsen som PUF har udviklet. I 2011 har PUF udviklet følgende nye uddannelsesmoduler:

- Kommunikation i MED systemet.
- Arbejdsmiljøarbejdet i en tid med omstilling og udvikling.
- Undgå muskel-skelet besvær.

For at styrke markedsføringen over for kunder i kommuner og regioner og udvikle den digitale service over for underviserne, har PUF i 2011 udviklet et nyt www.puf.dk som en selvstændig hjemmeside.

Samtidig med etableringen af den nye hjemmeside er der sket en udvikling og integrering af PUF's administrative system for både at sikre en god og fleksibel service til kunderne og en tidssvarende og effektiv administration af uddannelsesaktiviteterne.

b) PUF-akademiet

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

Aktuelt er der i 2011 følgende aktiviteter og tilbud i Akademiet:

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

- Information om indholdet i OK-11 og dens betydning for MED og arbejdsmiljøunderviserens undervisningsopgaver.
- Arbejdsmiljø i MED uddannelsen.
- Regeringens 2020 arbejdsmiljøstrategi og dens betydning for PUF, MED og Arbejdsmiljøuddannelse.
- Uddannelsesdag om hvordan MED klædes på til samarbejdet om udvikling og omstilling?

3.6 Lederudvikling og ledervilkår

a) Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har i løbet af det seneste år blandt andet drøftet følgende emner: En række forskellige ledelsesprojekter, opfølgning på OK-11 i relation til Væksthus for ledelse, varemærkeregistring af lederweb og væksthus for ledelse, videntcenter for velfærdsledelse, formidling af væksthusprodukter samt afholdelse af væksthus-camp.

Væksthus for ledelse har desuden i februar 2011 udarbejdet en samlet beskrivelse af årets arbejde i bestyrelsen, de tre væksthus og i sekretariatet for væksthus for ledelse. Beskrivelsen er sendt til KTO's medlemsorganisationer.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2011

Væksthus for ledelse har i 2011 afsluttet blandt andet følgende projekter:

Danmarks rigeste arbejdsplads som handler om de skjulte velfærdsreserver – viden og visioner om offentlig ledelse med social kapital.

Hvad bringer tiden efter New Public Management som består af 10 blogindlæg af topledere, der sætter spot på de udfordringer toplederne er optaget af og, hvordan de arbejder med dem.

Forandring af ledelse og dagtilbud, som er en opfølgning på et lignende projekt fra 2007, som kortlagde kommunernes planer med nye ledelsesstrukturer på dagtilbudsområdet. Projektet fra 2011 udsendte en survey, der samlede op på erfaringerne med de nye strukturer. Resultaterne blev præsenteret i en artikel på Lederweb. Derudover udkom pjecen "*Samordnet ledelse af dagtilbud*".

HR som ledelsesopgave, er en survey samt interviews der kortlagde arbejdsdelingen mellem HR og decentrale ledere. Resultaterne er formidlet i en artikel på Lederweb.

Ledelse af samarbejde, som blandt andet bestod af afholdelse af en 2-dages konference med deltagere fra forskellige kommuner samt udgivelsen af en artikel på lederweb, som sætter fokus, hvordan man i den daglige ledelse i praksis kan blive bedre til at lede samarbejde på tværs. Udgangspunktet var børne- og ungeområdet i fem kommuner.

b) Lederweb

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

Medio september 2011 er ca. 16.800 kommunale og regionale ledere tilmeldt www.lederweb.dk's elektroniske nyhedsbrev, hvilket er en stigning på godt 30 % i forhold til samme tidspunkt i 2010. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af besøg på www.lederweb.dk var i maj måned 2011 ca. 39.000, hvilket er en stigning på 25 % i forhold til samme tidspunkt i 2010.

3.7 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Lovforslag i høring

KTO har afgivet bemærkninger til en række lovforslag, bekendtgørelser mv. af relevans for det kommunale og regionale arbejdsmarked. Nedenfor fremhæves de væsentligste bemærkninger til de høringer, hvor KTO har haft indholdsmæssige bemærkninger:

Lovforslag vedrørende kommunal og regional pligt til konkurrenceudsættelse

KTO's overordnede tilgang til lovforslaget har været, at lovforslaget indebar en betydelig usikkerhed og potentiel påvirkning for de ansatte i kommuner og regioner. På denne baggrund har KTO i høringssvaret fremført en række overordnede og principielle bemærkninger til lovforslaget.

Lovforslag vedrørende kommuners udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder og kommuners og regioners deltagelse i selskaber

I høringssvaret henholder KTO sig til et af KTO tidligere afgivet høringssvar fra 2006 vedrørende den nugældende lov, hvor KTO allerede på daværende tidspunkt udtrykte bekymring for, hvorvidt loven ville have væsentlige konsekvenser for kommunernes muligheder for fortsat at etablere selskaber og dermed også om, hvorvidt loven vil have væsentlige konsekvenser for de (amts)-kommunalt ansatte. KTO fandt det således fortsat bekymrende, at det med etablering af de konstruktioner, som loven giver mulighed for, fortsat var uomtalt, hvorvidt der ansættelsesretligt er tale om offentlig ansættelse eller privat ansættelse.

Bidrag til brug for revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

KTO har på baggrund af indkomne bidrag fra medlemsorganisationerne udarbejdet høringssvar om bidrag til brug for revision af lov om Ligebehandlingsnævnet. I høringssvaret er angivet, at den umiddelbare opfattelse er, at der ikke i forhold til brugerne er nok kendskab til nævnet, at nævnet alene er egnet til sager, hvor skriftlig behandling og bevisførelse er tilstrækkelig, da der ikke kan føres vidner og at det vil være formålstjenligt, at nævnets afgørelser bliver begrundet mere udførligt.

b) CABI - plads til rummelighed

KTO er medlem af Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats' (CABI) repræsentantskab, hvor der afholdes ét årligt møde. Møderne er de seneste par år blevet afviklet som et "Fremtidslaboratorium" med henblik på at repræsentantskabet bidrager til at udstikke den overordnede retning for CABI's virke og aktiviteter. På repræsentantskabsmødet i år var der fokus på temaet "Hvor er det rummelige arbejdsmarked på vej hen?".

3.8 EU

Specialeudvalget for Asyl- og indvandrings-samarbejde

KTO har siden juni 2008 været medlem af Integrationsministeriets specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet. KTO følger arbejdet i specialudvalget i relation til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger og de hertil relaterede personalepolitiske projektaktiviteter.

Møder med KL og Danske Regioner om EU-sager

På de halvårslige møder om EU-sager mellem KL, Danske Regioner og KTO har parterne blandt andet drøftet aftalemæssige konsekvenser af EU-initiativer. Det gælder pri-

mært i relation til EU-direktiver og EU-aftaler, men også EU-domstolsafgørelser om eksempelvis ferie, pension og vikarer.

DAN-ISKA

KTO har en observatørpost i DAN-ISKA's sekretariat samt det tilknyttede politisk sammensatte koordinationsudvalg, hvor de danske EPSU- og ISKA-organisationer koordinerer samarbejdet om faglige og politiske spørgsmål, der knytter an til medlemskabet. EPSU er brancheorganisation under EFS for offentlig ansatte, men ISKA er global (faglig) organisation for stats- og kommunalt ansatte.

Implementeringsudvalget

CFU og KTO har en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på en sådan måde, at sekretariaterne for et år af gangen varetager den fælles observatørpost. Udvalget indkaldes efter behov og har i 2011 blandt andet drøftet implementering af Rådets direktiv om rammeaftale om forældreorlov og det videre forløb om vikardirektivet.

EU-pjece om vold mobning og chikane

For at synliggøre parternes arbejde med vold mobning og chikane og implementeringen af den europæiske aftale herom i forhold til EU-kommissionen og de europæiske parter, har KL, Danske Regioner og KTO i januar 2011 udgivet en engelsksproget pjece "Avoiding Harassment and Violence – in Danish Municipal and Regional Workplaces".

Pjecen beskriver baggrunden for indsatsen, og den sætter arbejdet i relief gennem seks cases fra regioner og kommuner. Samtidig med den engelsksprogede pjece, er pjecen også udgivet på dansk i pdf-format.

3.9 Funktionærlovens § 2a

I en præjudiciel afgørelse af 12. oktober 2010 (sag C-499/08) slog EU-Domstolen fast, at der er tale om aldersdiskrimination, hvis en ansat afskæres fra en fratrædelsesgodtgørelse med den begrundelse, at vedkommende kan oppebære en alderspension i en situation, hvor den ansatte ønsker at fortsætte sin erhvervmæssige karriere.

EU-Domstolens afgørelse havde baggrund i, at Vestre Landsret havde forelagt EU-Domstolen et præjudicielt spørgsmål om, hvorvidt bortfald af retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, stk. 3, på grund af ret til alderspension er i overensstemmelse med EU-reglerne. Vestre Landsrets forelæggelse af det præjudicielle spørgsmål var foranlediget af en konkret sag anlagt af IDA mod Region Syddanmark.

Efter EU-domstolens afgørelse gjorde en række af KTO's medlemsorganisationer opmærksom på, at der fortsat var problemer med håndteringen af bestemmelsen i kommuner og regioner. KTO anmodede på denne baggrund i foråret 2011 henholdsvis KL og Danske regioner om at modtage orientering om KL's og Danske Regioners eventuelle vejledning af henholdsvis kommuner og regioner om deres ageren i disse sager, ligesom KTO anmodede KL og Danske Regioner om et møde om håndteringen af en række spørgsmål omkring udbetaling af godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Da sagsøgte Region Syddanmark i den konkrete sag, der førte til forelæggelsen for EU-domstolen, efterfølgende har taget bekræftende til genmæle, er der imidlertid ikke længere udsigt til at få en national retslig afgørelse, der ændrer på fortolkningen af funktionærlovens § 2a.

Organisationerne har på denne baggrund hver især udtaget stævning i konkrete medlemssager vedrørende funktionærlovens § 2a, stk. 3 – både for så vidt angår nye sager som for sager, hvor der har været indgået suspensionsaftale. KTO vurderede på den baggrund, at der ikke længere var grundlag for et møde med KL og Danske Regioner om håndteringen af spørgsmål vedrørende udbetaling af godtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Der er i regi af Implementeringsudvalget nedsat en arbejdsgruppe, som skal komme med forslag til eventuelle ændringer i relation til funktionærlovens § 2a, stk. 3. Arbejdet er igangværende.

3.10 Politiske møder - KL/RLTN

Danske Regioner

Der har i marts 2011 været afholdt et politisk møde, hvor man fortsatte en dialog om det fremadrettede samarbejde om arbejdspladserne i det offentlige sundhedsvæsen og de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for. Dialogen foregår mellem Danske Regioner og KTO, FOA, AC, HK/Kommunal, Yngre Læger, Foreningen af Speciallæger, Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, LO og FTF. Mødet er opfølgning på den møderække, som blev afholdt forud for OK-11, og sluttede i juni 2010 med udsendelse af et fælles papir om "*Et stærkt offentligt sundhedsvæsen*".

På mødet i marts 2011 præsenterede Danske Regioner sit bud på en ny sundhedspolitisk dagsorden med fokus på kvalitet og resultater. Næste møder er planlagt til januar 2012.

KL

På KL's område vil der i overenskomstperioden blive afholdt politiske møder med henblik på drøftelse af udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige udfordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked, jf. også § 2 i Aftale om udvik-

lingsmæssige aktiviteter på det kommunale område. Det første møde er planlagt til den 2. december 2011, hvor forhandlingsudvalget mødes med KL's løn- og personaleudvalg.

3.11 FOKUS

KTO har i en årrække været repræsenteret i bestyrelsen for Forum for Kvalitet og Udvikling i offentlig Service (FOKUS). Arbejdet i FOKUS har primært været igangsætning af udviklingsprojekter samt afholdelse af en række "gå-hjem-møder", som har haft forskellige temaer gennem årene.

Med nedlæggelsen af Den Kommunale Momsfond er finansieringsgrundlaget for FOKUS væk. Det betyder, at FOKUS lukkede pr. 1. juli 2011. AKF står herefter for den endelige afvikling af FOKUS's aktiviteter, som består af færdiggørelse af en række publikationer samt afholdelse af en række "gå-hjem-møder".

3.12 Økonomiaftaler

I forbindelse med KL's og Danske Regioners økonomiforhandlinger for 2012 med regeringen havde KTO møde med henholdsvis KL's og Danske Regioners politiske ledelse. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

3.13 Kompetenceudvikling

Jobbytte

I forbindelse med OK-08 blev det aftalt mellem KL og KTO og mellem RLTN og KTO, at gennemføre projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte. Projekterne, der er igangsat på både KL's og RLTN's område, har baggrund i trepartsaftalerne fra 2007.

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER)

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

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2010 2,671 mia. kr. svarende til en stigning på 366 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget i 2010 i forhold til 2009 og udgjorde 41 % i 2010 mod 30 % i 2009. I 2008 var den tilsvarende andel 29 %.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

I november 2011 har KTO lanceret en ny og opdateret hjemmeside med det formål at skærpe brugervenligheden i tilgængelighed, overblik og funktionalitet. I udviklingen er der blevet lagt vægt på, at det skal være nemt og hurtigt at finde den ønskede information på www.kto.dk. Det gøres primært muligt med den nye temastruktur på forsídens top-menu, tydeligere genveje samt søgefunktionen.

4.2 KTO's kommenterede aftaler, fælles vejledninger mv.

Der er ikke i beretningsperioden udgivet nye aftaler med KTO's kommentarer. KTO har solgt i alt 140 stk. kommenterede aftaler.

KTO har i samarbejde med KL/RLTN udgivet revideret vejledning til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal på KL-området.

4.3 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Der har ikke været optagelsesansøgninger eller udmeldelser i beretningsperioden.

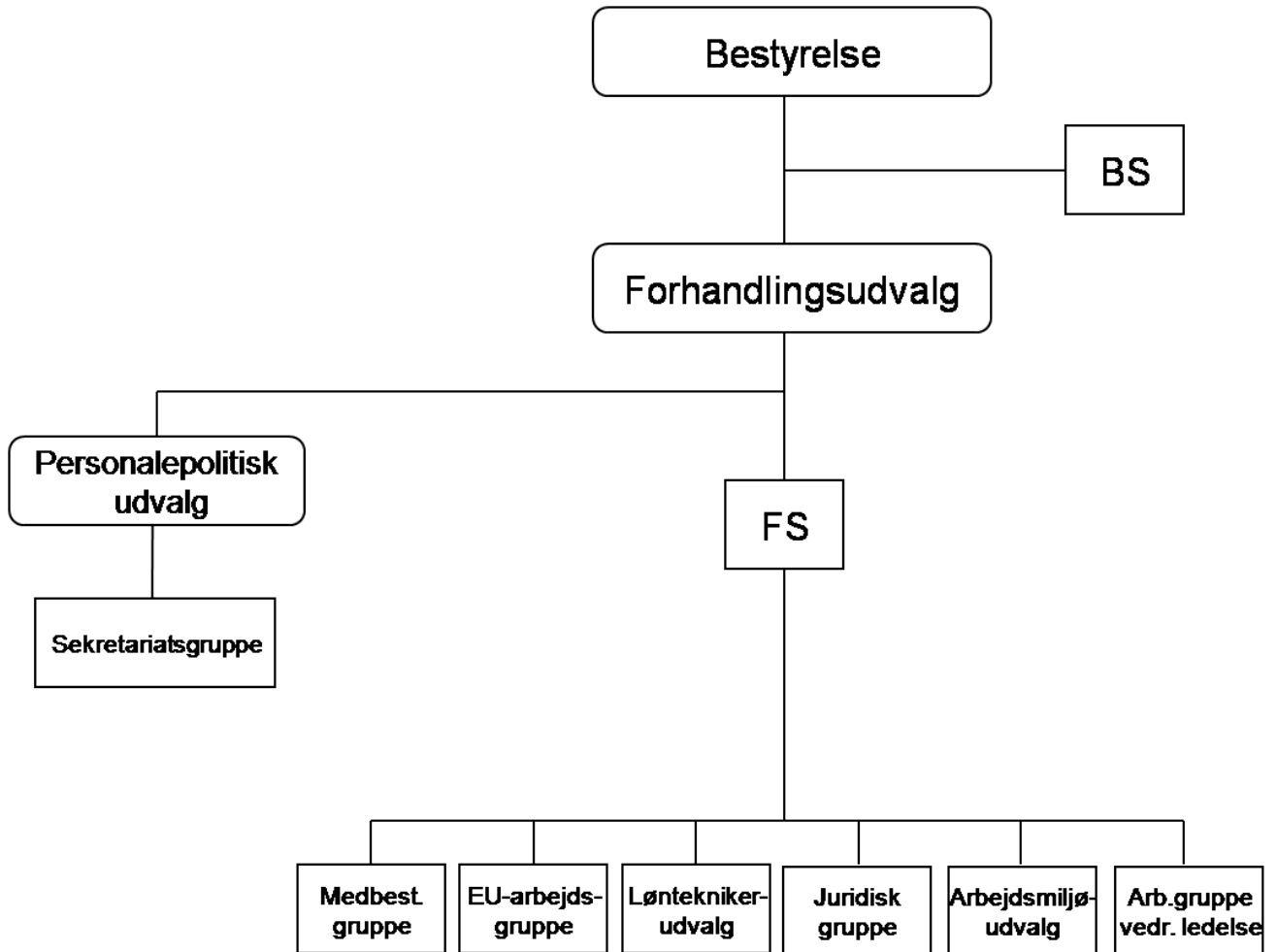
Træ-Industri-Byg er fusioneret med 3F med virkning fra 1. januar 2011.

Pr. 1. januar 2011 var der 45 medlemsorganisationer med i alt 528.753 medlemmer i KTO.

4.4 Repræsentantskabsmøde

På KTO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 4. marts 2011 blev KTO-forligene på henholdsvis KL's og RLTN's område godkendt.

4.5 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.2011
Arkitektforbundet	III	1.248
Bibliotekarforbundet	III	2.372
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	168
BUPL	II	63.194
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	393
Dansk Jernbaneforbund	I	321
Dansk Metalarbejderforbund	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	971
Dansk Psykolog Forening	III	3.420
Dansk Socialrådgiverforening	II	8.759
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	227
De Offentlige Tandlæger	III	908
Den danske Landinspektørforening	IV	228
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund	II	325
DJØF - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	7.980
DM - fagforeningen for højtuddannede	III	3.048
Fag Og Arbejde (FOA)	I	195.466
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	31.956
Forbundet Kommunikation og Sprog	III	119
Foreningen af Kommunale Chefer	II	664
Foreningen af Speciallæger	III	5.879
Frederiksberg Kommunalforening	II	563
Gentofte Kommunalforening	II	546
Gymnasieskolernes Lærereforening	III	69
Halinspektørforeningen	II	686
HK/KOMMUNAL	I	68.746
Ingeniørforeningen i Danmark	IV	3.291
Jordbrugsakademikernes Forbund	III	481
Konstruktørforeningen	II	483
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	91
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.374
LederForum	II	834

Ledernes Hovedorganisation	IV	4.301
Lærernes Centralorganisation	II	65.368
Malerforbundet i Danmark	I	63
Maskinmestrenes Forening	II	359
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	331
Serviceforbundet	I	256
Socialpædagogernes Landsforbund	I	33.117
Søfartens Ledere	II	166
Tandlægeforeningen	III	533
Teknisk Landsforbund	I	3.577
Yngre Læger	III	8.701
I alt 45 medlemsorganisationer		528.753

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

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

Suppleanter:

Dorte Lange, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Peter Kvist Jørgensen, FOA
Pernille Chirstoffersen, SL
Nanna Højlund, FOA
Lone Hoffmann, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
NN, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Michael Petersen, DKBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Birgitte Conradsen, BUPL
Nee Marianne Attle, Frederiksberg
Kommunalforening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Nina Vedel Møller, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Karen Poulsen, TL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Susanne Fagerlund, DS
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Hanne Rasmussen, HI
Ole Refstrup, LederForum
Palle Rom, LC
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Henrik Würtzenfeld, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

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

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Ellen Lykkegaard, 3F
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Jørgen Mosbæk, HI
Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Dorte Lange, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Mona Striib, FOA
Benny Andersen, SL
Ulrik Frederiksen, DS
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF
Birgitte Conradsen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

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

Personalepolitisk udvalg

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, FOA
Soile Friis, HK/Kommunal (UF)
Ellen Lykkegård, 3F
NN, FOA
NN, HK/KOMMUNAL
Birgitte Conradsen, BUPL
Per Sand Pedersen, LC
Bettina Post, DS
Pernille Drost, AC/Bibliotekarforbundet
Lisbeth Lintz, AC/Yngre Læger

Personalepolitisk Forum (KL)

Dennis Kristensen, FOA
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, FOA
Ellen Lykkegaard, 3F
NN, HK/Kommunal
Birgitte Conradsen, BUPL
Per Sand Pedersen, LC
Bettina Post, DS
Pernille Drost, AC/ Bibliotekarforbundet

Udviklingspolitisk Forum (RLTN)

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

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Jo Gadegaard, OAO
Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Nina Vedel Møller, 3F
Berit Brylov, BUPL
Lisbeth Herskind, LC
Torben Petersen, FTF/K
Lone Rosendal, AC/Bibliotekarforbundet
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Sekretariatsgruppen for Personalepolitisk Forum (KL)

Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Jo Gadegaard, OAO
Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Michael Jespersen, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Berit Brylov, BUPL
Lisbeth Herskind, LC
Per Seerup Knudsen, FTF/K
Torben Petersen, FTF/K

Jens Harboe, AC
Lone Rosendal, AC/Bibliotekarforbundet
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Sekretariatsgruppen for Udviklingspolitiske Forum

Søren Christensen, HK/Kommunal
Birthe Jeppesen, FOA
Michael Jespersen, OAO
Lene Esbensen, AC/Yngre Læger
Henrik Carlsen, KTO

Arbejds miljøudvalg

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

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab

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

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Carlsen, KTO

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Ole Zander, FOA
Lisbet Herskind, LC
Gabriella Lanyi, BUPL

Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, KTO

Lønteknikerudvalg

Caspar Holm Andersen, HK/KOMMUNAL
Bjørn Poulsen Langbakke, OAO
Jan Limborg Madsen, OAO
Martin M. Nielsen, SL
Knud Røddik, FOA
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO
Tue Bjerborg, KTO

Juridisk gruppe

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

EU-arbejdsgruppe

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

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Tom Bjerregård, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Marianne Heide, Forhandlingskartellet/FTF-K
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Søren Teglskov, Skolelederne/LC
Marianne Baltzer / Karsten Lodahl Madsen, AC/DJØF
Lars Daugaard, KTO

§5 styregruppen, KL

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

§5 styregruppen, RLTN

Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Birthe Jeppesen, FOA
Michael Jespersen, OAO
Lene Esbensen, AC/Yngre Læger
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (næstformand)
Jens Kragh, FTF-K
Mogens Kring Rasmussen, DJØF
Helle Krogh Basse, KTO

Styregruppe for www.personaleweb.dk

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Torben Lemike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Vittrup, KTO

Den kommunale og regionale tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Susanne Rehm, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, AC
Maria Muñoz Auken, BUPL

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Nanna Højlund, FOA	(Bestyrelsen)
Dorthe Storm Meier, OAO	(Baggrundsgruppe)
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL	(Suppleant til bestyrelsen)
Jørgen Pater, FTF-K	(Baggrundsgruppe)
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kom.fore.	(Medlem af AER's ankenævn)
Lars Daugaard, KTO	(Baggrundsgruppe)

CABI's repræsentantskab (Center for Aktiv beskæftigelsesindsats)

Henrik Vittrup, KTO

Styringsgruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Helle Krogh Basse, KTO (observatør)
Vibeke Pedersen, KTO (observatør)

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (observatør)

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

KTO's sekretariat

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

Chefkonsulent Henrik Carlsen
Chefkonsulent Lars Daugaard
Chefkonsulent Susanne Rehm
Chefkonsulent Henrik Vittrup
Sekretær Jette Balle
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Ulla Risom Clausager
Servicemedarbejder Ritva Köppä

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

CVR nr.: 52 59 20 11

ÅRSRAPPORT FOR PERIODEN 1. APRIL 2010 - 31. MARTS 2011

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oplysninger om organisationen	1
Ledelsespåtegning	2
Revisionspåtegning	3
Påtegning, kritiske revisorer	5
Anvendt regnskabspraksis	6
Resultatopgørelse for perioden 1. april 2010 - 31. marts 2011	8
Balance pr. 31. marts 2011	9
Noter til regnskabet	11

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

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen har dags dato godkendt årsrapporten for 2010/2011 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. marts 2011 samt resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2010 – 31. marts 2011.

Årsrapporten indstilles til repræsentantskabets godkendelse.

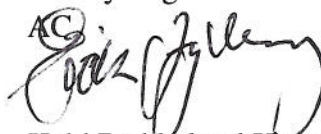
København, den 23. juni 2011

Bestyrelsen:

Anders Bondo Christensen
LC, formand



Erik Jylling



Dennis Kristensen
FOA



Jakob Bang
FOA



Keld Bækkelund Hansen
Dansk Metal



Ellen Lykkegård
3F



Gita Grüning
TL



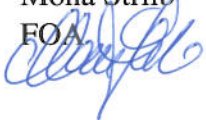
Benny Andersen
SL



Bodil Otto
HK/Kommunal



Mona Striib
FOA



Ulrik Frederiksen
DS



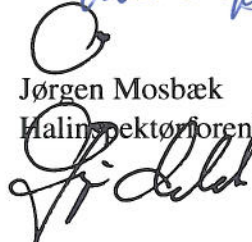
Jørgen V. Christiansen
KC



Henning Pedersen
BUPL



Jørgen Mosbæk
Malinspektørforeningen



Vibeke B. Sørensen
GKF



Bo Vistisen
LH



DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

Til bestyrelsen i Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte

Vi har revideret årsregnskabet for Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte for regnskabsåret 1. april 2010 – 31. marts 2011, omfattende anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet aflægges efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Dette ansvar omfatter udformning, implementering og opretholdelse af interne kontroller, der er relevante for at udarbejde og aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl samt valg og anvendelse af en hensigtsmæssig regnskabspraksis og udøvelse af regnskabsmæssige skøn, som er rimelige efter omstændighederne.

Revisors ansvar og den udførte revision

Vort ansvar er at udtrykke en konklusion om årsregnskabet på grundlag af vor revision. Vi har udført vor revision i overensstemmelse med danske revisionsstandarder. Disse standarder kræver, at vi lever op til etiske krav samt planlægger og udfører revisionen med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsregnskabet ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsregnskabet. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for organisationens udarbejdelse og aflæggelse af et årsregnskab, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandling, der er passende efter omstændighederne, men ikke med det formål at udtrykke en konklusion om effektiviteten af organisationens interne kontrol. En revision omfatter endvidere stillingtagen til, om den af ledelsen anvendte regnskabspraksis er passende, om de af ledelsen udøvede regnskabsmæssige skøn er rimelige samt en vurdering af den samlede præsentation af årsregnskabet.

Det er vor opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vor konklusion.

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. marts 2011 samt af resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2010 – 31. marts 2011 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 23. juni 2011

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Torben Aasberg
statsautoriseret revisor

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

PÅTEGNING KRITISKE REVISORER

I henhold til Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte's vedtægter har vi foretaget en kritisk bedømmelse af KTO's økonomiske dispositioner herunder af udgiftsafholdelsen.

Vores gennemgang har ikke givet anledning til bemærkninger.

Vi har ikke foretaget revision i henhold til fonds- og foreningslovgivningen.

København, den 23. juni 2011



Nils Pedersen
kritisk revisor



Gert Johansen
kritisk revisor

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Årsregnskabet 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.

Projektindtægter

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

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.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

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

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

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

Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser måles til nominel værdi.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

RESULTATOPGØRELSE FOR PERIODEN 1. APRIL 2010 - 31. MARTS 2011		
Note		2009/2010
		t. kr
	Kontingentindtægter	9.614.286
1	Projekter	4.642.121
	Temadage og konferencer	19.800
	Pjecer	284.251
	Huslejeindtægter	167.516
	Diverse indtægter	262
	Primære indtægter	14.728.236
2	Personaleomkostninger	11.459.439
3	Administrationsomkostninger	2.505.860
4	Mødeudgifter	266.464
5	Ekstern assistance	264.892
	KTO løn- og forh.konf. samt temadage	0
	Pjecer	266.540
	Kapacitetsomkostninger	14.763.195
	Driftsresultat før afskrivninger	-34.959
	Afskrivninger på anlægsaktiver	47.583
	Driftsresultat før renter	-82.542
6	Finansielle poster	161.155
	Resultat før skat	78.613
	Foreningsskat	0
	Årets resultat	78.613
	Der foreslås disponeret således:	
	Overført til formuekonto	78.613
	Henlæggelse til lokale vedligeholdelse	0
	I alt overført	78.613

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte**BALANCE PR. 31. MARTS 2011**

Note		2009/2010 t. kr
AKTIVER		
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	80
	Materielle anlægsaktiver	80
	Anlægsaktiver i alt	80
	Lager, pjecer	84
	Debitorer	703
	Periodeafgrænsningsposter	911
	Deposita	256
	Tilgodehavender	1.954
	Værdipapirer	4.912
	Likvide beholdninger	7.400
	Omsætningsaktiver i alt	14.266
	Aktiver i alt	14.346

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte**BALANCE PR. 31. MARTS 2011**

Note		2009/2010 t.kr.
PASSIVER		
8	Egenkapital	6.920.655
	Forudbetalt kontingent	221.403
	Skyldig A-skat, AM-bidrag samt lønsumsafgift mv.	319.849
	Diverse kreditorer	479.528
	Skyldig feriepengeforpligtelse	1.525.100
	Kortfristet gæld	2.545.880
	Passiver i alt	9.466.535
9	Eventualforpligtelser	6.842

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER			
Note		2009/2010	t. kr.
1	Projekter		
	AKUT	83.100	81
	§ 5 KL	87.795	262
	Evaluering af arbejdstiden	2.988	204
	Undersøgelse om sundhedsordninger	127.775	0
	PPF	125.236	54
	EU	45.000	168
	Trivsel KL - Indsatsområde OK-08	173.587	0
	Trivsel DR - Indsatsområde OK-08	-5.000	58
	Rekruttering - Indsatsområde OK-08	134.000	38
	Medindflydelse - Indsatsområde OK-08	94.060	0
	Tværgående, alle arbejdsgivere	3.773.580	3.434
		4.642.121	4.299
2	Personaleomkostninger		
	Lønninger	9.034.750	8.787
	Pension	1.493.332	1.457
		10.528.082	10.244
	Regulering feriepengeforpligtelse	27.557	36
		10.555.639	10.280
	Sociale omkostninger	661.329	652
	Kantine, personalemøder	272.350	310
		11.489.319	11.242
	Dagpengerefusioner og anden lønrefusion	-29.879	-5
		11.459.439	11.237

Antal gennemsnitligt fuldtidsansatte i regnskabsåret: 16 (2009/2010: 16)

Der er ydet bestyrelsesvederlag til formanden for regnskabsåret på i alt kr. 200.358
Bestyrelsen i øvrigt modtager ikke honorar.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		
Note		2009/2010
		t. kr.
3 Administrationsomkostninger		
Husleje incl. varme og el	1.128.506	1.100
Rep. og vedligeholdelse	90.295	21
Telefon og internet	152.914	152
Intern uddannelse	222.295	135
Forsikringer	47.220	52
Rengøring mv.	80.649	100
Plantetilsyn og -indkøb	27.663	29
Aviser, tidsskrifter og bøger	74.401	100
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv	99.922	135
Porto	153.229	180
Fotokopiering	33.568	32
Repræsentation og gaver	5.921	15
It-udstyr og -programmer	252.308	125
Inventar, anskaffelser m.v.	61.300	54
Befordring	67.443	35
Gebyrer mv.	8.226	9
	2.505.860	2.275
4 Mødeudgifter		
Repræsentantskabsmøder	45.233	22
Best.- forhandl.udv.- BS og FS møder	76.632	92
Øvrige møder	142.905	172
Konferencer m.v.	1.694	11
	266.464	297

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER			
Note		2009/2010	t. kr.
5	Ekstern assistance		
	Juridisk bistand	62.750	0
	It-bistand	129.754	69
	Revision	63.500	77
	Lønanvisningsomkostninger	8.888	8
		<u>264.892</u>	<u>154</u>
6	Finansielle poster		
	Realiserede kursgevinster og tab	-8.115	56
	Ikke realiserede kursgevinster og -tab	-91.385	152
	Renter pengeinstitutter	39.097	56
	Renter obligationer	221.558	283
		<u>161.155</u>	<u>547</u>

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		
Note		2009/2010 t.kr.
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	
	Kostpris pr. 1. april 2010	292.231
	Afgang	-84.984
		<u>207.247</u>
	Af- og nedskrivninger pr. 1. april 2010	-212.398
	Tilgang	-47.583
	Afgang	84.984
		<u>-174.997</u>
	Bogført værdi pr. 31. marts 2011	<u>32.250</u>
8	Egenkapital	
	<i>Formuekonto</i>	
	Saldo pr. 1. april 2010	6.328.042
	Overført af årets resultat	78.613
		<u>6.406.655</u>
	<i>Henlæggelse til ekstraordinær uddannelse</i>	
	Saldo pr. 1. april 2010	75.000
	Overført fra resultatopgørelsen	0
		<u>75.000</u>
	<i>Henlæggelse til IT-udstyr mv.</i>	
	Saldo pr. 1. april 2010	275.000
	Overført fra resultatopgørelsen	0
		<u>275.000</u>
	<i>Henlæggelse til lokale vedligeholdelse</i>	
	Saldo pr. 1. april 2010	164.000
	Overført fra resultatopgørelsen	0
		<u>164.000</u>
	Egenkapital pr. 31. marts 2011	<u>6.920.655</u>

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER

Note

9 Eventualforpligtelser

KTO har i 2009 indgået en 5-årig leasingaftale med Telepunkt, uopsigelig i 2 år. Den årlige aftalesum udgør ca. kr. 15.000.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

REVISIONSPROTOKOLLAT

af 23. juni 2011, side 145 - 150
vedrørende årsregnskabet for perioden
1. april 2010 – 31. marts 2011

1. Indledning

Vi har afsluttet revisionen af årsregnskabet for perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Årsregnskabet for 2010/2011 udviser følgende resultat, aktiver og egenkapital:

		2009/2010
		t.kr.
Resultat	78.613	275
Aktiver	9.466.535	14.346
Egenkapital	6.920.655	6.842

2. Bemærkninger og anbefalinger

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

2.1 Prokuraforhold

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

3. Revision af årsregnskabet for 2010/2011

Som valgte revisorer har vi foretaget revision af årsregnskabet for 2010/2011, og såfremt bestyrelsen godkender årsregnskabet i dens nuværende form vil vi forsyne denne med en påtegning uden forbehold eller supplerende oplysninger.

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

Vi har sammenholdt og afstemt balancens poster med eksterne og interne afstemninger og opgørelser, samt kontrolleret tilstedeværelse og værdiansættelse og en korrekt periodisering af væsentlige skyldige og forudbetalte poster.

Vor revision har ikke konstateret mangler af betydning for aflæggelsen af årsregnskabet.

Vi har den 8. november 2010 foretaget et uanmeldt beholdningseftersyn. Eftersynet gav ikke anledning til bemærkninger.

Den daglige ledelse har overfor os oplyst, at ledelsen ikke har kendskab til besvigelser eller igangværende undersøgelser af formodede besvigelser. Vi skal bemærke, at vi ikke under vor revision har konstateret fejl i årsregnskabet som følge af besvigelser. Ledelsen og bestyrelsens medlemmer bekræfter med sin underskrift på nærværende revisionsprotokollat, at de ikke har kendskab til konstaterede, formodede eller påståede besvigelser, der påvirker Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

I forbindelse med revisionen af årsregnskabet har vi fra organisationens sekretariatschef den 10. maj 2011 indhentet bekræftelse af årsregnskabets 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 gennemgået med det formål at sikre, dels at dispositioner, som er af usædvanlig art eller størrelse, er vedtaget af bestyrelsen, dels at beslutningerne har fundet rigtigt udtryk i årsregnskabet.

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

3.1 Resultatopgørelsen

Kontingentindtægt

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

Projekter

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

Pjecer

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

Personaleomkostninger

Vi har foretaget stikprøvevis revision af de udbetalte lønninger, idet lønspecifikationerne er sammenholdt med aftalegrundlag m.v.

Finansielle poster

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

Pengeinstitutter	39.097
Værdipapirer	221.558
Realiserede og urealiserede kursgevinster og -tab	-99.500
	<hr/>
	161.155
	<hr/>

Den gennemsnitlige beholdning af likvide midler og offentligt noterede værdipapirer pr. 31. marts 2010 og pr. 31. marts 2011 udgør i alt kr. 9.887.000. I forhold hertil udgør afkastet for 2010/2011 1,6% (2009/2010 5,6%).

Foreningsskat

Vi har opgjort KTO's skattepligtige indkomst på grundlag af det reviderede årsregnskab for tiden 1. marts 2010 – 31. marts 2011. Der forventes ingen skattebetaling for perioden.

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

3.2 Balancen

Lager, pjecer

Vi har stikprøvevis kontrolleret værdiansættelsen, mens vi ikke har kontrolleret lagerets tilstedeværelse.

4. Andre opgaver

Vi har siden afgivelsen af vort protokollat til årsrapporten for 2009/2010, udført følgende andre opgaver for organisationen:

- Medvirken ved udarbejdelse af årsregnskab 2010/2011
- Udarbejdelse af selvangivelse

5. Revisionens formål, udførelse og omfang, samt ledelsens og revisors ansvar

Formål

Revisionens formål er i henhold til lovgivningen at undersøge, om organisationens årsregnskab er aflagt i overensstemmelse med organisationens fastlagte anvendte regnskabspraksis. Under revisionen vil vi påse, at almindeligt anerkendt regnskabspraksis er fulgt, således at årsregnskabet giver regnskabslæseren et retvisende billede af organisationens aktiver og passiver, den økonomiske stilling samt resultat i overensstemmelse med den af organisationen fastlagte anvendte regnskabspraksis.

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

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

Inden afslutningen af revisionen af årsregnskabet vil vi i overensstemmelse med god revisionsetik anmode ledelsen om at underskrive en erklæring til bekræftelse af årsregnskabets 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 it-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 den interne regnskabsrapportering. Det er en betingelse, at vi har ubegrænset adgang til enhver form for registrering, dokumentation, og anden udbedt information i forbindelse med revisionen.

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 revisionskik 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 årsregnskabet.

Derudover vil vi påse, at regnskabsposterne er periodiserede og korrekt præsenteret i årsregnskabet.

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

Ansvar

Det er ledelsens ansvar at udarbejde årsregnskabet i overensstemmelse med den af organisationen fastlagte anvendte regnskabspraksis. Det er således ledelsens ansvar, at årsregnskabet giver et korrekt udtryk for den økonomiske stilling samt resultatet af årets drift.

Revisors ansvar er på grundlag af det udførte revisionsarbejde at afgive en konklusion om årsregnskabet.

Herudover har revisor og ledelsen følgende pligter/ansvar:

- 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 årsregnskabet 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 over for revisor bekræfte, at eventuelle fejl, der konstateres under revisionen, og som ikke rettes i årsregnskabet, er uvæsentlige for årsregnskabet såvel sammenlagt som enkeltvis. Ledelsen skal bekræfte dette i ledelsens regnskabsberetning, og der skal endvidere ske omtale i revisionsprotokollen af de ikke korrigerede fejl.
- Hvis årsregnskabet 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 årsregnskabet på hjemmesiden i en form, der er anderledes end den, der er forsynet med revisionspåtegning.

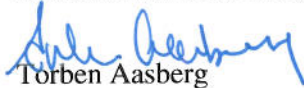
6. Revisors erklæring

Ifølge lovgivningen skal vi erklære, at vi opfylder lovgivningens krav til uafhængighed, og at vi under revisionen har modtaget alle de oplysninger, vi har anmodet om.

København, den 23. juni 2011

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

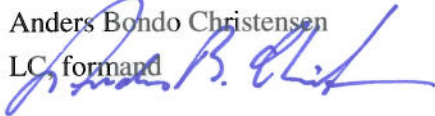

Torben Aasberg

statsautoriseret revisor

7. Bestyrelsens underskrifter

Forelagt for bestyrelsen på mødet, den 23. juni 2011

Anders Bondo Christensen
LC, formand



Erik Jylling

AC


Dennis Kristensen

FOA



Jakob Bang

FOA

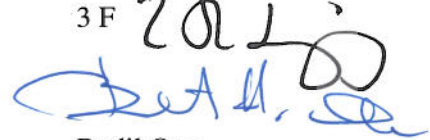

Keld Bækkelund Hansen

Dansk Metal

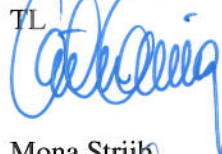


Ellen Lykkegård

3 F



Gita Grüning

TL


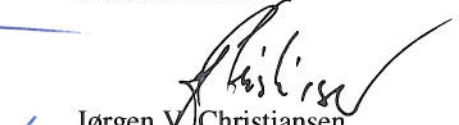
Benny Andersen

SL



Bodil Otto

HK/Kommunal



Mona Striib

FOA

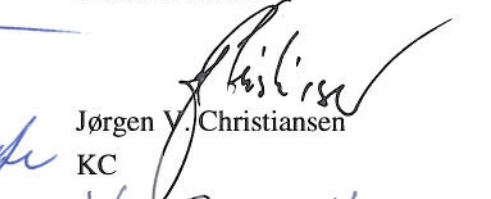

Ulrik Frederiksen

DS



Jørgen V. Christiansen

KC



Henning Pedersen

BUPL



Jørgen Mosbæk

Halinspektørforeningen



Vibeke B. Sørensen

GKF



Bo Vistisen

LH



K2566.P145/A30/NJH

Til

KTO's bestyrelse

8. november 2010

Kritisk revision mandag den 8. november 2010

Som led i vores revision har vi dags dato aflagt besøg i KTO's sekretariat og foretaget stikprøvevis gennemgang af KTO's bilagsmateriale.

Gennemgangen omfattede blandt andet bilag 8976 - 9255 samt kassebeholdning.

Den kritiske revision konstaterede, at der er opgivet multimedieskat for de medarbejdere, der har fået stillet multimedie til rådighed.

Revisionsbesøget gav ikke anledning til bemærkninger.

København, den 8. november 2010



Gert Johansen
Kritisk revisor



Nils Pedersen
kritisk revisor

FORSLAG TIL FORELØBIGT BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 2012/ 2013

1. APRIL 2012 - 31. MARTS 2013

	Rev. Budget 2011-2012	Forslag Budget 12/13
INDTÆGTER		
Kontingenter	9.725.000	9.950.000
Projektindtægter	4.800.000	4.600.000
Pjecer	600.000	400.000
Temadage incl. Løn- og forh.konf.	0	0
Lejeindtægter	180.000	175.000
Renter/finansielle poster	170.000	170.000
INDTÆGTER I ALT	15.475.000	15.295.000
UDGIFTER		
Løn/honorarer/pension/sociale omkostninger	11.500.000	11.600.000
Husleje, incl. varme og el	1.140.000	1.205.000
Reparation og vedligeholdelse	130.000	50.000
Telefon + internet	163.000	168.000
Intern uddannelse	220.000	220.000
Forsikringer	54.000	56.000
Rengøring mv.	100.000	103.000
Blomster og planter sekretariatet	31.000	32.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	100.000	100.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	135.000	103.000
Service, kontormaskiner og fotokopie- ring	36.000	37.000
Porto	200.000	160.000
Konsulentbistand, edb	460.000	319.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	80.000	82.000
Repræsentation og gaver	26.000	26.000
Annoncer	37.000	15.000
IT-udstyr og programmer	50.000	50.000
Inventar, anskaffelser	100.000	50.000
Repræsentantskabsmøder	22.000	44.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	100.000	117.000
Øvrige møder incl. pp-messe	120.000	141.000
Befordring	42.000	70.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	11.000	11.000
Juridisk bistand	200.000	200.000
Temadage incl. Løn- og forh. Konf.	0	0
Pjecer	405.000	267.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	48.000	32.000
Gebyrer, øreafrundinger mv.	10.000	10.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	0	0

Tilbageførsel af henlagte beløb til lokalevedligeholdelse	-50.000	0
Nettoover-/underskud i perioden	5.000	27.000
UDGIFTER I ALT	15.475.000	15.295.000