

**KTO's
23. ordinære
repræsentant-
skabsmøde den
17. december 2008**

Indholdsfortegnelse

REFERAT AF KTO'S 23. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 17. DECEMBER 2008	5
1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent.....	5
2. Beretning	5
3. Indkomne forslag	18
4. Regnskab for perioden 1. april 2007 – 31. marts 2008	18
5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010.....	18
6. Nedsættelse af bestyrelse	18
7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg.....	19
8. Valg af formand	20
9. Valg af næstformand.....	20
10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant.....	20
11. Mødet afslutning	20
BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING.....	21
1. OK-08 – FORLØB, RESULTAT OG EVALUERING.....	22
1.1 Forhandlingsforløb	22
1.2 Løn.....	25
1.3 Kompetenceudvikling.....	27
1.4 Seniorinitiativer	28
1.5 Tillidsrepræsentanter	31
1.6 Trivsel og sundhed.....	31
1.7 Fravær af familiemæssige årsager	32
1.8 Andre ansættelsesvilkår.....	33
1.9 Evaluering.....	35
2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD I ØVRIGT.....	37
2.1 Løn.....	37
2.2 TR/SU/MED (medbestemmelse)	38
2.3 Ansættelsesvilkår.....	39
2.4 Tjenestemænd.....	42
3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	44
3.1 Lønkommission.....	44
3.2 Opfølgning på kommunalreformen	44
3.3 Opfølgning på trepartsaftalerne	46
3.4 Løn-, personale- og fraværstatistik.....	46

3.5	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	47
3.6	Arbejds miljø, herunder stress	49
3.7	Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	51
3.8	Kompetenceudvikling.....	52
3.9	Lederudvikling og ledervilkår	53
3.10	Arbejds markeds- og sociale forhold.....	54
3.11	EU.....	57
3.12	FOKUS	59
3.13	Økonomiaftaler	59
3.14	Samarbejde med KMD.....	59
4.	ORGANISATION.....	60
4.1	KTO's hjemmeside.....	60
4.2	KTO's kommenterede aftaler mv.	60
4.3	KTO-konferencer mv.....	60
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	61
4.5	Repræsentantskabsmøde.....	61
4.6	KTO's struktur, herunder udvalg	62
5.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	63
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	65
	REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2007 – 31. MARTS 2008.....	72
	BUDGET SAMT FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT FOR PERIODEN 1. APRIL 2009 – 31. MARTS 2010	96

REFERAT AF KTO'S

23. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE

DEN 17. DECEMBER 2008

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:

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
Dansk Jernbaneforbund
Ledernes Hovedorganisation

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

2. Bestyrelsens beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

Jeg er overbevist om, at vi ved OK-11 kommer til at stå over for en række nye perspektiver og udfordringer!

Nogle af disse perspektiver og udfordringer bygger naturligvis på erfaringerne fra OK-08, og de gode resultater, som vi rent faktisk opnåede.

Jeg vil gerne gentage noget af det jeg sagde til repræsentantskabet den 7. marts 2008, – og jeg citerer:

”KTO-forliget sikrer de største lønstigninger til de ansatte i kommuner og regioner i 20 år.

Så enkelt er det!”

Jeg sagde også:

”KTO-fællesskabet fungerer derfor som det skal, nemlig som et sikkerhedsnet for, at reallønnen sikres via de generelle lønstigninger. Hertil skal så lægges de lønforbedringer, der er opnået i en stribe flotte organisationsforlig.”

De organisationer, der havde krav som fællesskabet ikke kunne tilgodese, trådte i overensstemmelse med KTO's forhandlingsaftale ud af de fælles forhandlinger, men uden at forlade fællesskabet.

For mig vidner det om, at KTO er rummeligt og fungerer fleksibelt. Og jeg tror også, at vi må se i øjnene, at lignende situationer kan opstå igen – selv om det ikke er noget vi tilstræber!

Jeg vil i min mundtlige beretning komme ind på erfaringerne fra OK-08. Jeg vil med udgangspunkt heri også komme med en række bud på de perspektiver og udfordringer, vi kan vente os i den nærmeste fremtid.

OK-08 – en sejr for aftalesystemet!

Den 10. september 2007 var overskriften i ugebrevet Mandag Morgen: ”OK-08 er dødsdømt på forhånd – fuld kurs mod storkonflikt”. Disse dommedagsprofetier var der blandt eksperter og medier mange af forud for og undervejs i forhandlingerne.

Men aftalesystemet sejrede rent faktisk ved OK-08. Alle kom i hus med et resultat, som de var tilfredse med. Ja – procenterne ved afstemningerne kom ikke helt op på OK-05 niveau, men mange var pænt der oppe af.

Sådan kan historien skrives.

Historien kan også skrives ud fra det synspunkt, at aftalesystemet led skibbrud, fordi kravene ikke blev opfyldt fuldt ud.

Jeg har valgt at beskrive historien ud fra det synspunkt, at aftalesystemet sejrede til sidst. Men at det ikke skete uden skrammer.

For mig er det helt selvfølgelig, at der i den danske aftalemodel ligger den afgørende forudsætning, at der gives og tages. Det ligger ikke i aftalemodellen, at den ene part kan diktere den anden part sine krav. Muligheden for konflikt - og lockout for den sags skyld - er en lige så afgørende del af modellen.

Jeg kan ikke forestille mig en aftalemodel uden konfliktmulighed, og jeg kan heller ikke forestille mig et KTO-samarbejde, hvor den enkelte organisation ikke har mulighed for at prøve kræfter med arbejdsgiverne, hvis man ikke synes, at fællesskabets løsning er acceptabel.

Men selvfølgelig er det en udfordring for samarbejdet på det kommunale og regionale område, når vandene skilles, og ca. halvdelen af de ansatte indgår forlig, mens den anden halvdel går i strejke. Og det gælder for såvel dem som indgår forlig, som for dem som går i strejke.

Vi kan dog på trods heraf konstatere, at bundlinjen - både for dem som indgik forlig, og for dem som var i strejke - er, at alle er glade for de indgåede forlig – så vi løste udfordringen!

Forhandlingsmodellen, hvor hverken et flertal – stort som lille - eller et mindretal kan blokere for hinanden, var ved OK-08 derfor helt afgørende for, at der i marts kunne indgås et KTO-forlig med såvel KL som de regionale arbejdsgiverparter. Den ventil vi har etableret, var efter min vurdering helt afgørende for sammenholdet i KTO, og også for, at først FOA's og efterfølgende BUPL's udtræden, forløb så forholdsmæssigt uddramatisk, som det rent faktisk gjorde.

Vi har i KTO udarbejdet en evaluering af OK-08. Givet det ekstraordinære forhandlingsforløb er der også i evalueringen taget højde for, at der mellem organisationerne i KTO på nogle områder er forskellige vurderinger af forløbet og af aftaleresultatet.

Jeg vil ikke gentage evalueringen her. Den har I sikkert selv læst, men jeg vil fremhæve enkelte erfaringer fra KTO's evaluering, suppleret med et par af mine egne erfaringer.

Rammerne for OK-08

Rammerne for OK-08 var specielle, men det er de jo egentlig ved hver OK-fornyelse. Ved OK-05 stod vi midt i en kommunalreform, et lønsystem som skulle omlægges og en ny forhandlingsmodel som skulle afprøves.

Ved OK-08 stod vi med massive forventninger blandt medlemmerne. Vi havde en finansminister, der talte om lønninger for offentligt ansatte, som medlemmerne ikke kunne genkende fra deres egen lønseddel. I det hele taget florerede der uendeligt mange tal i den til tider ophedede debat om løn. Tal som skabte usikkerhed blandt medlemmerne om løn og lønrelationer.

Regeringens og hovedorganisationernes 3-partsaftaler i sommeren 2007 tilførte forhandlingerne nogle ekstra midler og var med til at skabe nye gennembrud, fx på seniorområdet. Men 3-partsaftalerne vanskeliggjorde også løsninger tilpasset de forskellige faggrupper, og så skabte de en række yderligere forventninger til OK-08 blandt medlemmerne. En lang række traditionelle overenskomstemmer blev således reelt handlet af på forhånd, og det medvirkede til, at medlemmerne fik øget fokus på løn.

Vi konstaterede massive rekrutteringsproblemer på en lang række områder. Og alligevel havde vi arbejdsgivere, som – jeg ved snart ikke for hvilken gang – viste, at de har overordentligt svært ved at få mønterne op af lommerne til lokale lønforhandlinger ude i kommuner og regioner.

Vi havde folketingspolitikere, der for at vinde nogle stemmer i valgkampen, konkurrerede om at bejle til offentligt ansatte generelt og større enkeltgrupper i særdeleshed, men – da det kom til stykket – alligevel ikke havde modet til at holde fast.

Vi havde en presse, som i den grad lugtede konflikt, og som flere gange gik mere efter manden end efter bolden. Jeg har ikke tidligere set en så massiv mediedækning af en overenskomstforhandling på det offentlige område – og såmænd heller ikke på det private område.

KTO havde denne gang ikke én, men to forhandlingsmodparter, og i afslutningen havde vi også en tredje.

Og endelig forhandlede vi på toppen af en højkonjunktur.

En sådan forhandlingssituation giver en række muligheder, men kalder også på udfordringer.

Hver overenskomstforhandling har således sine særegne rammer og forløb.

Flere forhold beredte vejen

Fem forhold var for mig at se helt afgørende for, at forhandlingerne alligevel lykkedes ved OK-08. Jeg vil omtale de 5 forhold i uprioriteret rækkefølge, hvis nogen skulle være i tvivl:

For det første, at den politiske indblanding i forhandlingerne blev lagt død med det famøse kunstgreb, som regeringen lavede sammen med Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne. Til-lægsaftalen til økonomiaftalerne med KL og Danske Regioner i december 2007 flyttede reelt bare rundt på nogle penge mellem årene.

Kunstgrebet, som vel nærmest må betegnes som et betændt politisk håndværk, var nok hjælp-somt i forhold til aftalesystemet, men samtidig udstillede det i den grad en række politiske parti-er, som for at tækkes bestemte vælgergrupper, lovede guld og grønne skove, uden at de var vil-lige til at betale regningen, når det kom til stykket.

Det var efter min opfattelse et meget klart politisk lærestykke.

Det er ingen hemmelighed, at den politiske indblanding skabte en del uro i samarbejdet blandt organisationerne i KTO, og at vi var uenige om, hvorvidt Folketinget skulle blande sig i forde-lingen af ekstra midler eller ej.

Jeg har i mit stille sind gjort mig tankeeksperimenter om, hvorvidt situationen mon havde set anderledes ud, hvis vi i KTO havde stået sammen om tilførsel af de ekstra 5 mia. kr. fra Folke-tinget med henblik på, at vi i forhandlingerne fordelte disse penge selv. Havde vi så i dag alle stået med et bedre resultat. Svaret får vi aldrig.

For det andet, så var forhandlingsplanen med indgåelse af delforlig afgørende for forløbet. Indgåelsen af delforlig skabte tillid mellem parterne, og delforligene gjorde det muligt under-vejs i forløbet at fokusere på de forhandlingsemner, der konkret var i spil.

Indgåelsen af delforlig var med til at synliggøre resultaterne af de kommunale og regionale forhandlinger undervejs. Havde vi ikke indgået delforlig, er jeg bange for, at opstarten af organisationsforhandlingerne ville have haft endnu vanskeligere vilkår, og at det statslige resultat i endnu højere grad havde presset de kommunale og regionale arbejdsgivere, og måske også have gjort vores resultater mindre synlige overfor medlemmerne.

Som et eksempel herpå kan nævnes resultatet om frihed ved barns 2. sygedag. Her oplevede vi, at de kommunale og regionale arbejdsgiverparter blev stækket af finansministeren, fordi staten ville være først med et resultat om barns 2. sygedag. Konsekvensen blev, at da vi i det afsluttede forlig indgik aftale herom, ja, så var der ikke længere den store salgsværdi i indfrielsen af kravet.

For det tredje var der vilje både blandt organisationerne, men også hos KL og Danske Regioner til at finde forhandlingsløsninger, når det gjaldt.

Det så vi i forbindelse med delforligene, fx i det om seniordage. Men vi så det også i slutfasen i KTO-forhandlingerne, hvor KL og Danske Regioner var sat skakmat af finansministeren, og hvor de 12,8 % var blevet et helligt tal. Her var man parat til at indgå et forlig med en kreativ løsning, som godt nok fastholdt de 12,8 % på papiret, men som ved at holde forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse på 0,4 % uden for reguleringsordningen, reelt indebar et klart bedre forhandlingsresultat end de 13,1 %, som vi et par dage tidligere havde stillet krav om, og som arbejdsgiverne afviste.

Et forhandlingsresultat, som fortjente mere opmærksomhed, end det fik. Rent faktisk indebærer løsningen en permanent forbedring af de kommunalt og regionalt ansattes løn i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked. På repræsentantskabsmødet i oktober 2007 var jeg netop inde på, at vi ”....selvfølgelig skal have et resultat, der matcher....det private område, men det er ikke tilstrækkeligt. Rammen skal højere op, hvis forventningerne skal indfris....”.

Forhandlingsvilje blev der også udvist af de organisationer, der ikke sagde nej til KL's udspil til skævdeling. Denne beslutning var med til at gøre det muligt efterfølgende at finde en landingsbane for de konfliktende organisationer på det kommunale område.

Forhandlingsvilje blev der også udvist af de organisationer, som var i konflikt, og som opnåede løsninger, som efterfølgende fik en stor opbakning fra medlemmerne.

For det fjerde er det min opfattelse, at indgåelsen af et KTO-forlig i marts måned var afgørende for, at der efterfølgende også kunne findes løsninger indenfor FOA's, BUPL's og Sundhedskartellets områder.

Jeg er opmærksom på, at KTO-forliget selvfølgelig også kunne være en hæmsko for de konfliktende organisationers forhandlinger.

Men jeg er faktisk af den opfattelse, at det aftaleresultat KTO indgik i marts reelt lagde et fundament, som de konfliktende organisationer kunne tage afsæt i. Jeg kan da også konstatere, at

de konfliktende organisationer alle har aftalt de samme generelle løsninger, som blev aftalt på KTO-bordet plus lidt mere.

For det femte skabte optakten til forhandlingerne, de mange forventninger blandt medlemmerne og truslen om konflikt hver især, men også samlet, et væsentligt pres på arbejdsgiverne til at levere varen, det vil sige store lønstigninger. På den måde har alle været med til at løfte hinanden op.

Vi kan ikke forvente indgreb i konflikt

Konfliktforløbet var en overraskelse for alle. Alle forventede en hurtig automatreaktion fra Folketinget i form af et regeringsindgreb.

Jeg skal her undlade at kloge mig på, hvorfor indgrebet aldrig kom, men nøjes med at konstatere, at OK-08 lærte os, at vi nok ikke længere kan forvente et hurtigt indgreb.

Konfliktsituationen skaber et pres på alle.

På arbejdsgiversiden, som ikke kan levere de serviceydelser, som de skal yde.

Men vi bliver også ramt. For organisationernes strejkekasse var det ikke en billig omgang, og for nogle organisationers vedkommende ville et konfliktforløb, der havde strakt sig yderligere nogle uger, kunne have fået vidtrækkende konsekvenser.

Arbejdsgiversiden har antydnet, at konfliktforløbet har betydet, at de nu vil se nærmere på, hvorledes man i fremtiden kan bruge lockoutvåbnet.

Jeg tror også, vi kommer til at overveje, hvordan vi bruger vores strejkevåben. Disse overvejelser må nødvendigvis indgå i de videre drøftelser om tilrettelæggelse af OK-11.

Men blot for at undgå enhver misforståelse, så er det at kunne gå i konflikt helt afgørende for, at aftalesystemet kan fungere. Truslen om og i sidste instans iværksættelse af konflikt – eller lockout – indebærer, at alle strækker sig maksimalt for at finde løsninger. At det fungerer på den måde, var OK-08 et eksempel på.

OK-11 – et nyt forløb

Når vi sætter os til forhandlingsbordet om et par år, kan rammerne for forhandlingerne se helt anderledes ud, end de gjorde ved OK-08, hvor vi forhandlede på toppen af en højkonjunktur og med den laveste ledighed i årtier.

I disse uger er meldingerne – fra regeringen, OECD og alle økonomiske eksperter – pessimistiske.

Tænk sig. Inden for et års tid har udmeldingen fra Finansministeriet bevæget sig fra, at Danmark kunne købe hele verden til, at den enkelte kommune nu skal ansøge om at få penge til istandsættelse af lokummerne på skolerne.

Hvis Danmark bevæger sig ind i en periode med lavkonjunktur og stigende ledighed vil det få betydning for OK-11. Både i forhold til den samlede ramme, men også i forhold til de krav, som organisationerne og KTO vil rejse.

Hvis ledigheden stiger, kan det sætte mere fokus på krav om tryghed i ansættelsen, efter- og videreuddannelse og pension, mens andre mere traditionelle krav måske nedtones.

Det er gisninger, men alligevel værd at skænke en tanke allerede nu.

Også forhandlingerne i 2010 på det private område vil få betydning.

Derudover kan perspektiverne for OK-11 også blive påvirket af resultaterne af kommunalvalget til næste år, og måske har der også været et folketingsvalg, inden vi har afsluttet forhandlingerne i 2011.

Aftalemodellen skal derfor tilpasses de udfordringer, som vi står med i forhold til forhandlingerne i 2011.

Erfaringerne fra både det private og offentlige område viser, at forhandlingssystemet er indrettet på en sådan måde, at det er DET betydningsfulde forhandlingsfællesskab, der fastlægger de grundlæggende elementer i overenskomsterne.

Jeg ser derfor ikke for mig et scenarium, hvor vi i organisationerne forhandler hver for sig. Det er helt klart, at vi opnår mere sammen end hver for sig. Vi kunne eksempelvis ikke enkeltvis have presset arbejdsgiverne i den afsluttende forhandling til den kreative løsning, som jeg omtalte tidligere. Hvis vi ikke står sammen, så vil det være arbejdsgiverne, der sidder med kortene på hånden.

Men der er behov for, at vi i fællesskab i KTO får taget en diskussion af, hvordan samarbejdet og forhandlingsmodellen skal se ud ved OK-11. En sådan diskussion giver ingen mening at tage alene i organisationerne.

Det er mit håb, at organisationerne sammen i KTO i løbet af 2009 får startet op på diskussionen. Vi har brug for at lytte til hinandens synspunkter og argumenter, inden vi lægger os fast. Vi skal turde tage hul på diskussionen, inden vi hver især lægger os alt for fast i organisationerne.

Erfaringerne med afholdelse af en forhandlingskonference i KTO-regi var gode både forud for OK-05 og OK-08 – så det bør være en idé, som vi kan arbejde videre med igen.

Vi står med mange udfordringer foran os. Lad mig nævne et par stykker.

Lønkommissionen

Optakten til OK-11 er allerede i gang med nedsættelsen af lønkommissionen.

Det er åbenlyst, at der her er mange forskellige interesser i spil såvel mellem organisationerne, som mellem arbejdsgiverne og organisationerne. KTO deltager i arbejdet sammen med hovedorganisationerne, CFU og de offentlige arbejdsgivere.

For mig er det vigtigt, at lønkommissionen får skabt klarhed over de mange løntal, der har floret gennem det sidste års tid, og får skabt et grundlag, så lønsammenligninger ikke er sammenligninger af pærer med bananer. Vi kommer nok ikke til at operere med ét lønbegreb, men jeg tror, det er vigtigt, at de lønbegreber kommissionen kommer til at anvende, også har en vis genkendelighed i forhold til medlemmernes lønsedler.

Selvom vi i organisationerne på en række områder har divergerende interesser, så tror jeg, at det er vigtigt, at vi løbende udveksler synspunkter undervejs. Også for at undgå, at det ikke bliver arbejdsgivernes dagsorden, som kommer til at styre arbejdet i kommissionen.

Lokal løndannelse

Sådan som jeg hidtil har forstået budskaberne fra arbejdsgiverne, ser de gerne en dagsorden med mere til lokal løn og uden de garantiordninger, som vi kender i dag. Med andre ord kan det se ud som om, at arbejdsgiverne blot ønsker sig tilbage til før OK-05, blot med flere penge til lokal løn.

Hvis det er rigtigt forstået, så har arbejdsgiverne en ualmindelig dårlig hukommelse. På KTO's repræsentantskabsmøde den 18. december 2003 sagde KTO's formand følgende om ny løn- og jeg citerer:

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

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

Budskabet var dengang, som nu: ”gå aldrig tilbage til en fuser”.

Ved OK-05 fik vi indført en række organisationsaftaler om lokal løn, som i højere grad tilgode- ser de forskellige gruppers vilkår og ønsker.

For mig at se er det nok mere ad den vej, vi skal gå i fremtiden. Erfaringerne med en standard- model var ikke gode. Det burde arbejdsgiverne også huske.

Det klassiske fordelingsspørgsmål

En meget stor udfordring ved OK-11 vil være det fordelingsmæssige spørgsmål. Det er der for så vidt intet nyt i.

Vi har gennem mange overenskomstfornyelser drøftet, hvorledes skævdelingen kan håndteres i forhandlingssystemet. Vi har bl.a. forsøgt os med KTO-puljer. Det gik som bekendt ikke specielt godt. Vi er derfor gået over til den omvendte forhandlingsmodel.

Det er min vurdering, at den omvendte forhandlingsmodel er egnet til at håndtere en vis skævdeling, og har betydet, at slagsmålene først og fremmest tages med arbejdsgiverne og ikke med os selv indbyrdes.

Uanset hvad, så er det min vurdering, at skævdeling ikke kan håndteres uafhængigt af aftale-systemet.

Vi har brug for at se nærmere på, hvordan den omvendte model kan rumme tilpas spændvidde til at indeholde forskellige løsninger også i fremtiden. Det er dog også klart, at det for den organisation, som ikke har så gunstige forhandlingsbetingelser, kan være ganske vanskeligt at overbevise sine medlemmer om, at de skal have betydeligt mindre end andre grupper. Det er også vores politiske grundvilkår.

For mig er det fortsat vigtigt, at KTO-fællesskabet også i fremtiden sikrer, at der ikke efterlades nogen på perronen, når toget kører. Heller ikke i fremtiden skal vi acceptere, at organisationer bliver dårligt behandlet af arbejdsgiverne. Den solidaritet og det sikkerhedsnet ligger i KTO-samarbejdet, og det skal ikke ændres.

Men der skal være plads til forskellighed og måske også mere end ved OK-08.

Jeg kan konstatere, at den fordelingsmæssige diskussion allerede er på dagsordenen. Det gælder fx i forhold til diskussionen om at "uddannelse skal kunne betale sig", "mandeløn til kvindefag", ligeløn, sikring af konkurrencedygtige lønninger i kampen om arbejdskraft. Det gælder også overvejelser om, hvorvidt de generelle lønstigninger skal gives som procenttillæg eller som kronetillæg.

Der er ingen tvivl om, at sådanne diskussioner er naturlige at tage, og at de afspejler, at vi har forskellige interesser i forhandlingssystemet.

Jeg vil i al stilfærdighed nøjes med at konstatere, at vi får et problem, hvis vi ikke fortsat har en målsætning om at sikre reallønnen for alle ansatte i 2011.

Reguleringsordningen i fremtiden?

Ved OK-08 fremsatte vi krav om en reguleringsordning, og vi opnåede, at flere lønforbedringer holdes uden for reguleringsordningen.

Jeg er helt frisk på den samme model næste gang med arbejdsgiverne. Men spørgsmålet er, om arbejdsgiverne også er det!

Jeg tror, at der er behov for at se nærmere på reguleringsordningen frem mod OK-11. Jeg har i debatten kunnet konstatere, at der er blevet sat spørgsmål ved ordningen i det hele taget.

Jeg har selv for år tilbage rejst spørgsmålet, men jeg er fortsat ikke skråsikker i det spørgsmål.

Men jeg er til gengæld sikker på, at uanset hvilken regering, der sidder på magten i 2011 og også senere, så vil en ting være sikkert: Der er ingen, der af fri vilje slipper styringen af de offentlige udgifter.

Sådan som ordningen fungerer nu, så sikrer den stort set en parallel lønudvikling mellem det offentlige og private arbejdsmarked. Skal vi smide reguleringsordningen helt over bord, så skal vi være overbeviste om vores forhandlingsposition og tro på, at vi er i stand til at blive lønførende på det danske arbejdsmarked. Men også at det holder i mere end én enkelt overenskomst-runde.

KL og RLTN mere forskellige næste gang

Ved OK-08 forhandlede vi for første gang generelle aftaler med 2 modparter – KL og RLTN.

Det er min vurdering, at vi ved OK-11 vil se en udvikling, hvor KL og RLTN på nogle områder vil blive mere forskellige end det, vi kunne konstatere her ved OK-08. Der er tale om to arbejdsmarkeder, som har forskellige opgaver, og også en række forskellige personalegrupper. Der vil dog fortsat være en række personalegrupper, som findes på begge arbejdsmarkeder. Og den overordnede økonomiske ramme kommer næppe til at variere meget.

Der kan derfor også være behov for, at vi ser nærmere på, hvordan vi forhandlingsmæssigt løser dette. Der er blandt andet behov for, at vi drøfter, hvilken selvstændighed forhandlingsdelegationerne på henholdsvis KL-området og det regionale område skal have. Men så er der også behov for at drøfte, hvordan vi i KTO tager stilling til resultatet på de to områder.

Andre emner

Der er også andre emner at tage fat på. Emner, som med større eller mindre styrke vil komme til at få en rolle frem mod OK-11.

Selvom det er for tidligt at tale om krav til OK-11 vil jeg pege på et enkelt tema.

Kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling

Ved OK-08 var der ikke stemning for at anvende midler til kompetenceudvikling udover det engangsbeløb, som blev afsat i trepartsaftalerne. Når trepartsmidlerne er væk – og det er de i 2011 – så står vi i en situation, hvor medarbejdere i kommuner og regioner ikke er blandt de bedst stillede, når det handler om kompetenceudvikling.

Jeg tror, vi skal sikre nogle ordentlige vilkår for kompetenceudvikling af ansatte i kommuner og regioner. Det kan fx være ret til efteruddannelse. Vi bør i god tid inden OK-11, både i KTO's

forhandlingsudvalg og i vores respektive organisationer drøfte, hvad vi kan gøre for at forbedre vilkårene.

Vi må finde modeller, der passer til de enkelte grupper på det kommunale og regionale arbejdsmarked, og hvis en aftale vedrørende kompetenceudvikling koster penge, ja, så skal vi have en sikkerhed fra arbejdsgiverne om, at der ikke skæres ned på den uddannelsesaktivitet, som allerede finder sted, og som finansieres af kommunen eller regionen selv.

Når jeg nævner den problemstilling, er det fordi, at nogle kommuner og en enkelt region i efteråret brugte trepartsmidlerne til kompetenceudvikling og seniorinitiativer, som begrundelse for en reduktion af de hidtil anvendte midler til kompetenceudvikling og seniorinitiativer i deres budgetter.

De pågældende kommuner og regionen er blevet banket på plads af KL og RLTN, men det er simpelthen gift for kompetenceudvikling som et centralt overenskomsttema, hvis vi skal slås med den slags problemer.

Behov for arbejdskraft

En mere overordnet problemstilling, der kan medføre overenskomstkraav, er behovet for mere arbejdskraft. Og på dette område har de faglige organisationer og arbejdsgiverne efter min opfattelse en række sammenfaldende interesser.

Jeg synes, at vi fortsat skal hjælpe arbejdsgiverne med at skaffe medarbejdere til – på bedst mulig måde – at løse de opgaver, som kommuner og regioner er forpligtet til.

Vi har jo blandt andet allerede indgået aftaler, som sætter fokus på trivsel, stress og sundhed på de enkelte arbejdspladser.

Det skulle jo gerne give et bedre arbejdsmiljø og dermed medføre et faldende sygefravær, og samtidig give de ansatte mere indflydelse på tilrettelæggelsen og prioriteringen af opgaver.

Når vi så ser effekten af aftalerne, og det gør vi forhåbentlig i god tid inden OK-11, er jeg ret sikker på, at vi kan udbygge samarbejdet med arbejdsgiverne om at sikre behovet for arbejdskraft.

Vi skal muligvis tænke i nye baner, og vi skal have fokus på, at vores MED-repræsentanter, som skal være med til at løfte opgaverne, får nogle gode forhold i form af tid og andre nødvendige ressourcer. Det er efterhånden ikke så få opgaver, der er uddelegeret til MED-udvalgene.

Men det kan også være, at fokus i stigende grad skal rettes mod lederne, som er en meget afgørende faktor for, at arbejdspladserne kan tiltrække medarbejdere.

Ledernes muligheder for kompetenceudvikling og ledernes mulighed for at skabe et attraktive arbejdspladser, er vigtige for rekrutteringen.

Det handler blandt andet om, at der må være en grænse for, hvor meget detailstyring fra både staten og kommunen en institutionsleder skal eller bør udsættes for.

Mere arbejdskraft ved at forlænge arbejdstiden generelt for offentligt ansatte tror jeg ikke på – og det gør de ansatte heller ikke, når de bliver spurgt. Men det er ikke det samme som, at de offentligt ansatte bare er ufleksible og siger nej til at tage en ekstra tjans.

Men det tror DA's direktør tilsyneladende. Han var i forrige uge ude med en af sine efterhånden sædvanlige generelle nedgørelser af den offentlige sektor. Denne gang handlede det om, at der ifølge ham er et stort potentiale i at øge arbejdstiden blandt offentligt ansatte, når DA sammenligner med de privat ansatte, og at overenskomsterne i det offentlige er alt for ufleksible.

Begge dele er forkerte.

Finansministeriets seneste økonomiske redegørelse, viser nemlig, at den gennemsnitlige arbejdstid i den private sektor blot er 0,8 % højere end i den offentlige sektor. Faktum er, at offentligt og privat ansatte mænd arbejder stort set lige meget, og det gælder også for kvinderne i de 2 sektorer. I begge sektorer er mændene længst tid på arbejde. Og så er det jo klart, at når der er langt flest mænd ansat i den private sektor, ja så bliver et simpelt gennemsnit af arbejdstiden for de 2 sektorer selvfølgelig højest for den private sektor.

Med hensyn til fleksibilitet i de kommunale overenskomster, ja så er mulighederne der. På det kommunale område åbnede vi faktisk op for fravigelser ved decentrale aftaler (allerede i 1999) før industrien gjorde det.

Det skal selvfølgelig ikke hindre os i fortsat at kæmpe for, fx at gøre det lettere for deltidsansatte at få fuldtidsjob.

Men fri os for den belærende tone fra DA.

Nye kommunikationsformer

Jeg har aldrig før sms'et så meget, som jeg gjorde under overenskomstforhandlingerne, og jeg er sikker på, at der er flere i KTO's forhandlingsudvalg, som har det på samme måde.

Jeg var selv med til at introducere internettet som aktivt kommunikationsforum i forbindelse med OK-02, men med OK-08 har kommunikations- og dialogformer foretaget endnu et kvantespring.

Det gælder både i forhold til pressen, arbejdsgiverne, organisationerne og medlemmerne. Det er slut med alene at tænke i pressemeddelelser og interviews i TV eller radio.

Paletten af dialogformer er udvidet, fx med sms, masser af internetsider, der giver hver deres version af et forhandlingsforløb og af resultaterne, samt blogs, hvor medlemmer og ikke mindst tillidsrepræsentanter kan kommentere udviklingen i forhandlingsforløbet.

Det handler blandt andet om at definere virkeligheden under overenskomstforhandlingerne, og det er en kamp, som vi alle sammen er med i.

Det gode ved udviklingen er, at de mange dialogmuligheder skaber en langt større interesse og engagement blandt medlemmerne for det, der sker under forhandlingerne. Det er blevet langt nemmere for medlemmer og tillidsrepræsentanter at følge med, og også at give sin mening til kende i et eller flere af de åbne dialog-rum.

På den anden side mener jeg også, at der må være grænser for, hvor stor en del af forhandlingerne, der skal ske gennem det åbne rum. Solo-udmeldinger til pressen midt i pressede forhandlingssituationer er ikke min stil, og jeg er sikker på, at det hverken er gavnligt for forhandlingsklimaet eller for et godt forhandlingsresultat.

Uanset hvordan man vender og drejer det, så tror jeg, at dialogformerne og kommunikationen på kryds og tværs mellem pressen, arbejdsgiverne, organisationerne, medlemmer og tillidsrepræsentanter vil udvikle sig endnu mere frem mod OK-11.

Det er en udvikling, som ikke kan og heller ikke bør stoppes. Men som forhandlere skal vi forholde os til, hvordan vi agerer bedst muligt i den verden.

EU og den danske aftalemodel

Den danske model er populær som aldrig før. Også på Christiansborg er de glade for modellen. Og det er vi – arbejdsmarkedets parter – selvfølgelig glade for. Men det er også bemærkelsesværdigt, for det er jo ikke så tit, at gamle modeller er så attraktive for andre end dem, der har fundet modellen!

Den hjemlige indblanding har jeg sagt nok om. Men EU blander sig også i den danske model. Det sker via EU-direktiver, fælleseuropæiske regler om løn- og ansættelsesvilkår og sidst men ikke mindst den løbende praksis fra EF-domstolen, som efter manges opfattelse kommer stadig tættere på vitale dele af det arbejdsretlige system.

Jeg behøver bare at sige; Laval!

Det er et paradoks, fordi den danske model ofte i EU-sammenhæng fremhæves som det gode eksempel og samtidig er det EU, som måske er den største trussel.

Udviklingen i EU's indblanding er svær at stoppe, og derfor er det helt afgørende, at arbejdsmarkedets parter ser det som et fælles ansvar at forsvare og bevare den danske model. Vi skal forpligte hinanden til at være særlig opmærksomme på de udkast fra EU, som har med arbejdsmarkedet at gøre, således at vi er helt klar over, hvilke konsekvenser og problemer det eventuelt kan have for den danske model.

Det har også været fremme i debatten, at det måske kan give mening at etablere et europæisk tvisteløsningssystem, som et instrument til at undgå EF-domstolens afgørelser i spørgsmål, der bør løses af parterne på det europæiske arbejdsmarked.

Umiddelbart lyder det måske fristende, men også vanskeligt at overskue konsekvenserne af i forhold til den danske model.

Jeg tror, at den danske model vil blive udfordret kontinuerligt af EU, og at vi kommer til at drøfte problemstillingen også i de kommende år.

Afslutning

Vanen tro vil jeg gerne slutte af med at sige tak for et godt samarbejde i forhandlingsudvalget og bestyrelsen.

Samarbejdet i forhandlingsudvalget har været udfordrende, perspektivrigt, overraskende, forudsigteligt, kreativt, tålmodighedskrævende, forunderligt og en gang i mellem også både sjovt og hyggeligt.

Vi har sammen oplevet forskellige stemninger og situationer, og jeg tror, at det har gjort samarbejdet stærkere.

Kan man forestille sig situationer, som er vanskeligere at løse, end dem vi løste i fællesskab ved OK-08?

Det kan man måske, men så er vi til gengæld klædt godt på til at løse dem!

Også tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og KTO's sekretariat for jeres indsats i løbet af året, men navnlig under forhandlingerne, hvor alle leverede en gedigen arbejdsindsats.

Med disse ord overlader jeg såvel den skriftlige som den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling."

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten konstaterede, at der ikke var indkommet forslag til repræsentantskabet.

4. Regnskab for perioden 1. april 2007 – 31. marts 2008

Regnskabet for perioden 1. april 2007 – 31. marts 2008 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 27. november 2008 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 2009 – 31. marts 2010

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2009 - 31. marts 2010 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 11. december 2008.

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 stram budgetstyring.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 17,32 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 71 øre svarende til prisstigninger.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 17,32 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 11. december 2008. Der blev omdelt en revideret oversigt over valggruppernes valg til bestyrelsen.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Sine Sunesen, AC (næstformand)

Dennis Kristensen, FOA

Jakob Bang, FOA

Kenneth Bergen, Metal

Ellen Lykkegård, 3F

Gita Grüning, TL

Kirsten Nissen, SL

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Suppleanter:

Stig Andersen, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Peter Kvist Jørgensen, FOA

Nanna Højlund, FOA

Niels Jeppesen, Metal

David Gibson, 3F

Lone Hoffmann, 3F

Benny Andersen, SL

Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL

Mona Striib, FOA	Inger Bolwinkel, FOA
Anne Jørgensen, DS	Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Jørgen V. Christiansen, KC	Michael Petersen, DKBL
Henning Pedersen, BUPL	Birgitte Conradsen, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen	Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Vibeke Thonboe, Frederiksberg Kommunalforening	Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kommunalforening
Bo Vistisen, LH	Lykke Petersen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 11. december 2008. Der blev omdelt en revideret oversigt over valggruppernes valg til forhandlingsudvalget.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Sine Sunesen, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Henning Pedersen, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Mona Striib, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
N.N., DS
Kenneth Bergen, Metal
Birgitte Conradsen, BUPL
Vibeke Thonboe, Frederiksberg Kommunalforening

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen, LC**, til genvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Anders Bondo Christensen valgtes med akklamation til formand for en 2-årig periode.

9. Valg af næstformand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Sine Sunesen, AC** til genvalg til næstformand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Sine Sunesen, AC, valgtes med akklamation til næstformænd for en 2-årig periode.

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede, **Nils Pedersen, HK/KOMMUNAL**, og **Gert Johansen, Konstruktørforeningen**, til henholdsvis genvalg og valg som revisor for KTO og **Hanne Thomsen, TL**, til valg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Nils Pedersen, Gert Johansen og Hanne Thomsen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Anders Bondo Christensen ønskede slutteligt god jul.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING¹

1. OK-08 – FORLØB, RESULTAT OG EVALUERING

1.1 Forhandlingsforløb

Forhandlingsmodel

Ved OK-05 blev der opnået et forhandlingsresultat, som var et udtryk for en mere konstruktiv balance mellem forhandlingstemaerne ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger – den såkaldte omvendte model.

På baggrund heraf drøftede forhandlingsudvalget frem til årsskiftet 2006 rammerne for forhandlingsmodellen for OK-08.

Forhandlingsudvalget besluttede, at den omvendte forhandlingsmodel også skulle anvendes ved OK-08, herunder at de tilgrundliggende principper skulle formaliseres i KTO's vedtægter mv., idet der blandt andet skulle ske tilpasninger i forhandlingsmodellen i forhold til den ændrede organisering på arbejdsgiversiden.

I korthed indebar modellen herudover, at der ved OK-08 skulle udarbejdes en forhandlingsaftale, at der skulle nedsættes to forhandlingsdelegationer, en på det kommunale, og en på det regionale område, og at KTO's repræsentantskab samlet skulle tage stilling til ét forhandlingsresultat.

Forhandlingsmodellen for OK-08 blev præsenteret på KTO's ordinære repræsentantskabsmøde den 19. december 2006. På repræsentantskabsmødet blev ændringer af

KTO's vedtægter vedtaget således, at disse blev tilpasset forhandlingsmodellen.

Forhandlingsforløb - politisk indblanding

Forud for overenskomstforhandlingerne kom i første omgang Dansk Folkeparti med en række politiske tilkendegivelser om øremærkning af 5 mia. kr. til særlige lavtlønsgrupper på det offentlige arbejdsmarked. Efterfølgende kom også Socialdemokraterne og SF med en række politiske tilkendegivelser vedrørende tilførsel af ekstra midler til overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked.

Desuden tog regeringen initiativ til nedsættelse af et særligt ekspertudvalg, som skulle have til opgave at beskrive et fælles lønstatistisk grundlag for opgørelse af lønniveauer og lønstigninger. Udvalget skulle afslutte sit arbejde den 1. december 2007.

Udvalget kom aldrig i arbejde, blandt andet som følge af, at der blev udskrevet Folketingsvalg til afholdelse den 13. november 2007.

Den 18. december 2007 indgik regeringen, sammen med KL og RLTN en tillægsaftale til økonomiaftalen. Aftalen indebar i korthed, at der alene skete en fremrykning af lønstigninger fra 2009 til 2008.

¹ Som følge af kommunalreformen er der pr. 1. januar 2007 oprettet et Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN). RLTN skal ikke alene godkende, men også forhandle og indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår. Danske Regioner fungerer som sekretariat for RLTN. Som følge heraf henvises der i beretningen både til Danske Regioner og til RLTN.

Forhandlingstilrettelæggelse og delforlig

Til brug for tilrettelæggelsen og planlægningen af forhandlingsforløbet blev der på det første forhandlingsmøde med henholdsvis KL den 12. december 2007 og RLTN den 17. december 2007 aftalt en forhandlingsplan for, hvilke krav, der skulle forhandles på hvilke tidspunkter. I alt blev der aftalt afholdt yderligere fire politiske forhandlingsmøder på hvert område.

Grupperingen af forhandlingstemaer ved de enkelte møder var stort set identisk mellem KL og RLTN områderne, herunder den tidsmæssige rækkefølge. KL forhandlingerne planlagdes afholdt ca. en uge før forhandlingerne med RLTN.

Undervejs i forhandlingerne blev der på KL-området aftalt afholdt yderligere et afsluttende forhandlingsmøde den 1. marts 2008. Ligeledes blev der på RLTN-området aftalt afholdt yderligere to møder: Møde den 7. februar 2008 vedrørende seniorområdet og et afsluttende møde den 2. marts 2008.

Undervejs i forhandlingsforløbet blev der på KL-området indgået tre delforlig:

- Det 1. delforlig, der blev indgået den 11. januar 2008, omhandlede først og fremmest forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter. Herudover vedrørte delforliget supplerende pension, ferie, tilpasning af tjenestemand- og pensionsregulativ samt tjenestemandshovedaftale som følge af Københavns og Frederiksbergs Kommuner's indmeldelse i KL, ansættelsesbreve, gruppelivsforsikring, AKUT samt informative lønsedler.
- Det 2. delforlig, der blev indgået den 25. januar 2008, omhandlede seniorrettigheder mv., kompetenceudvikling

samt forbedrede vilkår i forbindelse med barsel (6-6-6-modellen).

- Det 3. delforlig, der blev indgået den 8. februar 2008, omhandlede trivsel, aftale om kontrolforanstaltninger og personalepolitiske forhold.
- Det afsluttende forlig indeholdte – udover generelle lønstigning og reguleringsordningen også kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked, barns 2. sygedag og ATP.

Undervejs i forhandlingsforløbet blev der på RLTN-området indgået tre delforlig:

- Det 1. delforlig, der blev indgået den 18. januar 2008, omhandlede stort set de samme emner som det 1. delforlig med KL.
- Det 2. delforlig, der blev indgået den 1. februar 2008, omhandlede kompetenceudvikling og forbedrede vilkår i forbindelse med barsel (6-6-6-modellen).
- Det 3. delforlig, der blev indgået den 7. februar 2008, omhandlede seniorrettigheder.
- Det afsluttende forlig indeholdt udover de samme elementer som på KL-området desuden aftale om trivsel og sundhed, lønstatistik og aftale om kontrolforanstaltninger.

Konfliktkoordinering

Der blev i BS foretaget en konfliktkoordinering. På baggrund af ønske fra forhandlingsudvalget udarbejdede KTO i januar 2008 notatet "OK-08 – konflikt, hvad betyder det i praksis" til KTO's medlemsorganisationer. Notatet kunne bruges som en hjælp og inspiration for KTO's medlemsorganisationer i forbindelse med organisationernes udarbej-

delse af eventuelt vejledningsmateriale til medlemmerne.

Forhandlingsafslutning og stillingtagen

På CFU-området blev der den 18. februar 2008 indgået forlig med en samlet ramme på 12,8 %. I modsætning til tidligere forlig var den statslige ramme detaljeret beskrevet, herunder med angivelse af en skønnet værdi for udmøntningen til ny løn og skøn for udmøntning fra reguleringsordningen.

På KTO's forhandlingsmøder med henholdsvis KL og RLTN den 18. februar 2008 og den 20. februar 2008 fremlagde KL og RLTN et udspil om en samlet ramme på 12,8 %, svarende til det statslige forlig. KTO afviste KL's og RLTN's udspil med henvisning til, at en direkte oversættelse af det statslige forlig ville indebære, at et kommunalt/regionalt forlig på 12,8 % reelt ville blive ringere end på det statslige område, blandt andet som følge af forskellige udgangspunkter. Lønudviklingen havde i den forrige overenskomstperiode været lavere på det kommunale/regionale arbejdsmarked end på det statslige arbejdsmarked – blandt andet havde den lokale løndannelse ikke fungeret som forventet. Efterslåbet som herved opstod, ville således lægge beslag på en større del af rammen end på det statslige område.

Som følge af forhandlingssituationen udtog forhandlingsudvalget den 26. februar 2008 et nyt konfliktudløsende krav om en højere ramme end 12,8 %. En manglende imødekommelse fra både KL og RLTN af KTO's krav ville udløse konfliktvarsel på såvel det kommunale som det regionale arbejdsmarked.

Efter et møde i KTO's bestyrelse den 26. februar 2008 fremsatte forhandlingsudvalget et nyt tilbud til arbejdsgiverne. Tilbuddet lød på 13,1 %. Dette tilbud blev afvist af ar-

bejdsgiverne, blandt andet med henvisning til aftaleresultatet på det statslige område.

Forhandlingsudvalget besluttede på den baggrund den 28. februar 2008 at varsle konflikt til iværksættelse fra døgnets begyndelse den 1. april 2008. Forhandlingsudvalget besluttede endvidere, at de konfliktområder, som organisationerne havde udtaget efter drøftelse og koordinering i BS, skulle være det grundlag, der dannede udgangspunkt for konfliktområdet. I forhold til konfliktomfanget besluttede forhandlingsudvalget, at de organisationer, der var omfattet af forhandlingsaftalen, som minimum udtog 10 % af deres medlemmer.

Efter fornyet drøftelser i forhandlingsudvalget fremsatte organisationerne i KTO, som var omfattet af forhandlingsaftalen, den 29. februar 2008 et nyt forslag om en ramme på 12,8 %, men indeholdende en forbedring af den særlige feriegodtgørelse, svarende til en værdi af 0,4 %. Værdien af forbedringen af den særlige feriegodtgørelse indgår ikke i beregningen af reguleringsordningen.

KTO's forslag indebar således reelt set en højere ramme end 12,8 % - nemlig 13,12 %, samtidig med at arbejdsgiversiden kunne fastholde, at rammen teknisk set fortsat var 12,8 %.

KTO's forslag blev imødekommet af de kommunale og regionale arbejdsgiverparter, og der blev indgået KTO-forlig henholdsvis den 1. marts 2008 med KL og den 2. marts 2008 med RLTN.

Der blev som følge af forlig med KL og RLTN ikke varslet konflikt, idet det i forbindelse med optagelse af forhandlingerne blev aftalt, at konfliktvarslerne kunne afleveres i KL henholdsvis RLTN den 3. marts 2008.

FOA udtrådte af forhandlingsaftalen den 26. februar 2008 og BUPL den 6. marts 2008.

KTO-forliget blev godkendt af KTO's repræsentantskab den 7. marts 2008. KTO's repræsentantskab tog samlet stilling til KTO-forligene med henholdsvis KL og RLTN.

Alle organisationer omfattet af KTO-forligene på nær Dansk Funktionærforbund stemte i den efterfølgende stillingtagen ja til aftale- og overenskomstresultatet. Ja-procenten lå højt i alle organisationer. I stort set alle organisationer lå ja-andelen over 60 %, og i de fleste over 70 %.

Af KTO's vedtægter følger, at en organisation, der ikke kan tiltræde KTO-forliget, heller ikke bliver forpligtet af KTO-forliget. I lyset heraf overgik forhandlingerne på Dansk Funktionærforbunds område herefter til forligsinstitutionen. Den 13. maj 2008 indgik Dansk Funktionærforbund forlig med KL. Dette blev ved urafstemning godkendt den 26. maj 2008.

FOA og BUPL i konflikt

På BUPL's område blev der den 11. april 2008 fremsat et mæglingforslag til urafstemning. Forslaget blev forkastet den 13. maj 2008. Ca. 60 % stemte nej til mæglingforslaget, hvorefter BUPL gik i konflikt den 19. maj 2008.

På FOA's område afsluttede forligsmanden uden resultat mæglingen mellem henholdsvis KL og RLTN og FOA, men også Sundhedskartellet den 11. april 2008. De varslede arbejdsstandsninger indledtes herefter den 16. april 2008 på nogle områder og på andre områder den 28. april 2008.

FOA indgik den 5. maj 2008 forlig med KL. Ved urafstemning den 29. maj stemte ca. 73 % ja til forliget. Den 23. maj 2008 indgik FOA forlig med RLTN. Ved urafstemning

den 6. juni 2008 stemte ca. 61 % ja til forliget.

Den 13. juni 2008 indgik BUPL forlig med KL. Samme dag indgik også Sundhedskartellet forlig med RLTN og KL. Ved urafstemning den 25. juni 2008 stemte 87,5 % ja til forliget på BUPL-området. Samme dag stemte 86,7 % af medlemmerne på Sundhedskartellet område ja til forliget på Sundhedskartellet område.

En nærmere beskrivelse af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet kan læses i KTO's evaluering af OK-08, jf. afsnit 1.9. I nedenstående afsnit 1.2 – 1.8 er resultaterne ved OK-08 nærmere beskrevet.

1.2 Løn

a) Løn aftaler

I forlængelse af OK-08 har KTO indgået aftale med KL og er i gang med at indgå aftalen med RLTN om lønninger for de ansatte. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger (5,27 %), som udmøntes i aftaleperioden.

På KL-området udmøntes der generelle lønstigninger på 4,09 % pr. 1. april 2008, 0,68 % pr. 1. oktober 2009 og 0,50 % pr. 1. april 2010. De generelle lønstigninger på RLTN-området udmøntes pr. 1. april 2008 (4,09 %), pr. 1. oktober 2009 (0,86 %) og pr. 1. april 2010 (0,32 %).

Hertil skal der på begge forhandlingsområder lægges eventuelle udmøntninger fra reguleringsordningen, jf. afsnit 1.2.b, samt en aftalt kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked (0,2 %) pr. 1. april 2009.

Parterne har endvidere aftalt, at når område-tillæggene i løbet af overenskomstperioden er gjort fuldt pensionsgivende, genoptages reguleringen af områdetillæggene. Det vil sige, at fastfrysningen af områdetillæggene ophører.

b) Reguleringsordningen

Ved OK-08 blev der aftalt en reguleringsordning med udmøntning pr. 1. oktober 2008, pr. 1. oktober 2009 og pr. 1. oktober 2010. Udmøntningerne fra reguleringsordningen er aftalt anvendt til generelle lønstigninger. Det er mellem parterne aftalt, at der i opgørelsen af udmøntningen fra reguleringsordningen skal tages højde for den aftalte kompensation pr. 1. april 2009 for personalegoder i den private sektor samt virkningen af trepartsaftalernes bestemmelser om seniorordninger og voksenelevløn.

På det tidspunkt, hvor forliget blev indgået, blev det skønnet, at reguleringsordningen ville udmønte 2,06 %. På baggrund af Finansministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj 2008 blev disse skøn i juni nedjusteret til ca. 1,94 %. Meromkostningerne forbundet med de sidst indgåede organisationsforlig indgik dog ikke i dette skøn, som KTO opdaterer næste gang til december.

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen blev det endvidere aftalt at forbedre datagrundlaget for reguleringsordningen. Det skal specifikt ske ved, at parterne skal arbejde for at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den private og den offentlige sektor opprioriteres i Danmarks Statistiks løn- og fraværstatistikgruppe, jf. afsnit 3.4. Parterne er desuden enige, om generelt at se nærmere på beregningsmetoden i reguleringsordningen.

Endelig er parterne enige om, at der i 1. halvår af 2010 skal etableres et analysearbejde om en eller to reguleringsordninger i

den kommunale og regionale sektor. Som forberedelse til dette arbejde har parterne aftalt at anmode Danmarks Statistik om, at opgøre og offentliggøre lønudviklingstal separat for henholdsvis den kommunale og den regionale sektor udover de nuværende offentliggørelser.

c) Reallønssikring

Reallønssikring var også ved OK-08 et centralt KTO-krav. Kravet blev imødekommet ved, at de generelle lønstigninger i sig selv forventedes at sikre reallønnen i perioden. På aftaleindgåelsestidspunktet bestod de generelle lønstigninger (7,93 %) af de aftalte generelle lønstigninger (5,27 %), aftalt kompensation for personalegoder (0,20 %), skønnet udmøntning fra reguleringsordningen (2,06 %) og forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse (med 0,45 %, som har en budgetmæssig værdi på 0,40 %). Prisudviklingen blev af Det Økonomiske Råd (DØR) skønnet til 7,27 % i årene 2008 – 2010, og reallønudviklingen på baggrund af de generelle lønstigninger, inklusiv forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse, blev vurderet til ca. 0,66 %.

Såvel Finansministeriet som DØR har efter overenskomst- og aftalefornyelsen ændret deres skøn for henholdsvis den private lønudvikling og prisudviklingen. Begge skøn indgår som beregningsforudsætninger for en vurdering af reallønudviklingen. På baggrund af de offentliggjorte tal fra maj 2008, skønnes de generelle lønstigninger inklusiv kompensation for personalegoder, forhøjelse af særlig feriegodtgørelse og udmøntning fra reguleringsordningen at udgøre ca. 7,81 %. Heroverfor stod forbrugerprisudviklingen, som i maj 2008 blev skønnet til at blive ca. 8,21 %. På denne baggrund må det vurderes, at de generelle lønstigninger fratrukket prisstigninger bliver negativ (-0,40 %). Ændringer i forventningerne skyldes for størstedele-

lens vedkommende således de ændrede pris-skøn. Såvel løn- som prisudviklingen i resten af OK-08-perioden kan fortsat ændre sig en hel del i såvel opadgående som nedadgående retning.

d) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april 2008 og pr. 1. oktober 2008 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.

For visse ansatte i sammenlægningskommuner er der udarbejdet særskilte løn og pensionstabeller pr. 1. januar 2008, pr. 1. april 2008 og pr. 1. oktober 2008, jf. afsnit 2.1.a.

e) Lønsedler

Ved OK-05 aftalte parterne et udvalgsarbejde om mere informative lønsedler. På baggrund af udvalgsarbejdet, har parterne ved OK-08 aftalt, at de ansatte senest ved udgangen af 2010 på deres lønspecifikation eller på anden måde skal have adgang til uddybende oplysninger om koblingen mellem grundbeløb og aktuelt beløb, beregning af pensionsbidrag samt om betegnelser for tillæg. Parterne skal inden udgangen af juli 2010 drøfte status på de ansattes adgang til disse oplysninger.

f) Gennemsnitsløngaranti

I forbindelse med OK-05 var der i tilknytning til aftalerne om lokal løndannelse mellem de enkelte organisationer og de (amts)-kommunale arbejdsgiverparter enighed om, at sikre de såkaldte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden (gennemsnitsløngarantien).

På baggrund af løndata fra november 2007 blev det opgjort, at otte grupper havde en faktisk gennemsnitsløn, som var mindre end gruppernes respektive garanterede gennemsnitslønninger ifølge organisationernes aftaler om gennemsnitsløngarantien. I forbindelse med OK-08 blev der derfor udmøntet:

- 49,4 mio.kr. til pædagogmedhjælperne.
- 4,6 mio.kr. til musikskolelærere, ledere, lærere, timelønnede.
- 1,7 mio.kr. til tandklinikassistenter, Danske Regioner, KL eksklusiv Søllerød og Gentofte.
- 0,6 mio.kr. til buschauffører Odense/Århus.
- 33,6 mio.kr. til hus- og rengøringsassistenter, KL, KBH, FRB.
- 5,1 mio.kr. til specialarbejdere og faglærte gartnere, brolægger mv.
- 0,4 mio.kr. til amtsbetjente, formænd, skolebetjente m.fl.
- 5,4 mio.kr. til kontorpersonale, - funktionærer og lægesekretærer i København.

Udmøntningerne svarede til i alt 0,07 % af lønsummen på det kommunale område og 0,03 % af lønsummen på det regionale område.

1.3 Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling

Der er aftalt følgende forbedringer i aftale om kompetenceudvikling på både KL's og RLTN's område:

- alle medarbejdere skal have en årlig MUS og
- hovedudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af MUS.

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Derudover er der på KL's og RLTN's område indgået aftale om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling. Hensigten er at fremme og understøtte kommunernes og regionernes kompetenceudviklingsindsats, og midlerne er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne/regionerne.

Af aftalerne fremgår det blandt andet, at der i overenskomstperioden anvendes 388 mio. kr. til kompetenceudvikling på KL's område og 118 mio. kr. på RLTN's område. Midlerne er fordelt - både i kommuner og regioner - på de tre hovedorganisationsområder.

Det er desuden aftalt, at der i hver kommune og region for hvert af de tre hovedorganisationsområder etableres et lokalt beslutningsforum, som har beslutningskompetencen i forhold til anvendelsen af midlerne. Det er også aftalt, at midlerne fortrinsvis skal anvendes til kompetencegivende kurser/ efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Budgetbesparelser begrundet i trepartsmidler

KTO blev i efteråret bekendt med, at nogle kommuner og en region brugte trepartsmidlerne til kompetenceudvikling og seniorinitiativer som begrundelse for en reduktion af de hidtil anvendte midler i kommunens/regionens budget.

KTO har overfor KL og RLTN fremført, at det fremgår af såvel trepartsaftalen som af de ved OK-08 indgåede protokollater, at de

aftalte midler er et supplement, der skal fremme kompetenceudvikling og seniorinitiativer i kommuner/regioner.

KL har efterfølgende gjort kommunerne opmærksomme på, at en budgetmæssig reduktion af midler til kompetenceudvikling og seniorinitiativer begrundet i trepartsmidlerne, er i strid med KL's og KTO's forudsætninger ved indgåelsen af KTO-forliget.

RLTN har som følge af KTO's henvendelse meddelt regionerne, at beslutninger vedrørende omfanget af regionernes egen indsats vedrørende kompetenceudvikling og seniorinitiativer ikke kan kædes sammen med de ekstraordinært tilførte trepartsmidler.

Vejledning om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

KL og KTO har i tilknytning til protokollatet aftalt ved OK-08 at udarbejde en vejledning om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling. Vejledningen indeholder blandt andet en beskrivelse af organiseringen for udmøntningen i den enkelte kommune, fordeling og antal medarbejderrepræsentanter i de lokale beslutningsfora og en beskrivelse af opgaver for de lokale beslutningsfora.

Det er aftalt, at RLTN og KTO tilsvarende udarbejder en vejledning på det regionale område.

KL, RLTN og KTO vil medio 2010 evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne.

1.4 Seniorinitiativer

a) Seniorinitiativer i kommunerne

Udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, KL, LO, AC og FTF afsat 538 mio. kr. i perioden 2008 - 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger.

Trepartsmidlerne er ved OK-08 aftalt anvendt dels til etablering af seniordage og dels til etablering af kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Trepartsmidlerne er midlertidige.

Foruden trepartsmidlerne har parterne tilført ekstra midler, som parterne er enige om er varige, og som efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne. Seniordage og kommunepuljer er beskrevet i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Seniordage i kommunerne

I perioden 1. januar 2009 - 31. december 2011 er der for alle ansatte på 60 år og derover indført ret til mellem to og fire seniordage om året, som efter den ansattes ønske kan konverteres til enten bonus eller pension.

Den ansatte skal træffe sit valg senest den 1. oktober året før, den ansatte har ret til seniordage mv. Valget træffes for et år ad gangen. KL meddelte i september 2008 kommunerne, at KL og KTO var enige om, at kommunerne i 2008 kan udskyde fristen for at foretage seniorvalg.

For en række grupper af ansatte indtræder retten til seniordage fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år. I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang skulle "*kunne se sig selv*" i aftalen. Ved implementering af trepartsmidlerne til seniorpolitiske tiltag har det således været afgørende, at resultatet har afspejlet de forskellige behov, der er for seniorpolitiske

tiltag på de forskellige overenskomstområder, og dermed også sikre rettigheder for grupper, der på grund af nedslidning mv., har behov for, at seniordage sætter ind tidligere end ved det fyldte 60 år.

Ved OK-08 er der taget et skridt i forhold til at gøre ordningen med seniordage permanent. Udover trepartsmidlerne, er omkostningerne til gennemførelsen af protokollatet, opgjort til en årlig merudgift på 0,05 % af KTO's lønsum i kommunerne. Parterne er enige om, at de 0,05 % er varige, og at de efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

Seniorpolitiske kommunepuljer

Hvert år i 2009, 2010 og 2011 er det aftalt, at der som følge af trepartsaftalernes afsættelse af midler til fremme af seniorpolitiske initiativer, vil være ca. 89 mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

Udmøntningen af pengene sker i den enkelte kommune gennem tre lokale puljer på hovedorganisationsniveau. Fordelingen af pengene mellem kommunerne og på hovedorganisationsområder følger af bilag tre til Rammeaftalen om seniorpolitik.

Der er overladt et stort beslutningsrum til de lokale parter i forhold til, hvad puljerne kan aftales anvendt til. Det fremgår således af protokollatet, at "*midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutningsforummet skønner, vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer*".

Rammeaftalen om seniorpolitik - KL

Ved OK-08 blev det aftalt at indarbejde en bestemmelse i rammeaftalen om, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale.

Desuden blev det aftalt at indskrive i rammeaftalen, at parterne bag trepartsaftalerne var enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorer fremgår af kommunens personalepolitik, og at kommunens seniorindsats derfor skal drøftes med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg.

Endvidere blev det aftalt at gennemføre en redaktionel gennemgang af rammeaftalen med henblik på at synliggøre aftalens fastholdelsessigte.

Den redigerede aftale er udsendt til medlemsorganisationer i juni 2008.

I september 2008 er der udsendt opdaterede bilag til Rammeaftalen om seniorpolitik, herunder en oversigt over fordeling af trepartsmidler til kommunepuljer.

Vejledning til Rammeaftale om seniorpolitik - KL

Ved OK-08 var KL og KTO enige om at udarbejde en fælles vejledning, som blandt andet indeholder inspirationsmateriale i relation til fastholdelse af seniorer.

I november 2008 er der udsendt en fælles vejledning, som udover at give inspiration til fastholdelse af seniorer, også indeholder KL's og KTO's fælles fortolkninger omkring seniordage og kommunepuljer.

b) Seniorinitiativer i regionerne

Udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer – seniorbonus mv.

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF afsat 140 mio. kr. i 2008 - 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger. Trepartsmidlerne er ved OK-08 aftalt anvendt til

etablering af seniorbonus, som efter den ansattes valg kan konverteres til seniordage mv. Trepartsmidlerne er midlertidige.

Udgangspunktet i aftalen med RLTN er anderledes end i den tilsvarende aftale om udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer med KL. Udgangspunktet i KL-aftalen er ret til seniordage, som den ansatte har ret til at veksle til bonus mv., mens udgangspunktet i RLTN-aftalen er ret til seniorbonus, som den ansatte har ret til at veksle til seniordage mv.

De ansatte seniorer i regionerne opnår ret til en seniorbonus, som efter den ansattes eget ønske kan veksles til seniordage, pension, selvvalgt kompetenceudvikling eller kombinationer af disse elementer. Den ansatte skal træffe sit valg senest den 1. oktober året før den ansatte har ret til seniorbonus mv. Valget træffes for et år ad gangen.

Seniorbonus udbetales første gang i januar 2009 og sidste gang i januar måned 2011. Seniorbonus udbetales i januar måned året efter, at man fylder 60 år eller derover.

Med samme begrundelse som på KL-området, jf. ovenfor under 1.5.a, er der på det regionale område to gruppe af ansatte, for hvem seniorrettigheder indtræder anderledes end for resten.

Det indebærer, at der dels er en gruppering, for hvem seniorrettigheder indtræder året efter det år de fylder 58 år, og dels, at det for lægegruppen er aftalt, at seniorrettigheder indtræder året efter det år, de fylder 62 år.

Rammeaftale om seniorpolitik

Der er mellem RLTN og KTO aftalt ændringer i Rammeaftalen om seniorpolitik svarende til det, som blev aftalt mellem KL og KTO.

1.5 Tillidsrepræsentanter

Ved OK-08 blev der aftalt en række forbedringer af MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen, som navnlig omhandler TR-vilkår. De væsentligste ændringer, som gælder for både KL's og RLTN's område, er:

- Funktionsløn til alle TR. Størrelsen på tillægget aftales lokalt.
- Forbedrede opsigelsesvarsler for TR. Det betyder, at opsigelsesvarslet ændres til den enkelte TR's individuelle opsigelsesvarsel + tre måneder.
- Mulighed for at vælge flere TR pr. institution. Det indebærer blandt andet, at der kan vælges flere TR'er, når institutioner lægges sammen.
- Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget. Det betyder, at AKUT-bidraget i overenskomstperioden reguleres i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat, og at det yderligere forhøjes med en øre pr. 1. april 2008. Det vil sige, at AKUT-bidraget i løbet af overenskomstperioden i alt forhøjes fra 29,2 øre til 33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.
- AKUT-fondens anvendelsesmuligheder udvides til, at sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurser nu kan finansieres af fonden.
- Der kan oprettes kontaktudvalg, så fremt samtlige personalegrupper i institutionen ikke opnår repræsentation i MED-udvaget.

På KL's område blev desuden aftalt en forsøgsordning vedrørende afsættelse af AKUT-midler til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje.

Anvendelsen af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste samarbejdsorgan.

Forsøgsordningen evalueres af KL og KTO inden overenskomstperiodens udløb.

1.6 Trivsel og sundhed

Aftalerne med KL og RLTN, som er indgået ved OK-08, har til formål, at:

- skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen,
- styrke grundlaget for regionernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats, og
- skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet.

Aftalerne omhandler blandt andet trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær og indsats mod vold, møbning og chikane.

Kommunen/regionen skal mindst hvert 3. år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler og om sundhed, og disse skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, fx tilbud om psykologhjælp, fysioterapi og massage.

Medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Fokus for samtalen er fastholdelse. Lederen skal tage initiativ til gennemførelsen af samtalen. Det er præciseret,

at sygefravær af mere end fire ugers varighed normalt er at betragte som længerevarende sygefravær. Der skal aftales en handleplan, hvis arbejdet ikke kan genoptages på normale vilkår.

Derudover skal institutionsledelsen årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik, der skal drøftes i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal sikre, at der aftales retningslinjer mod vold, mobning og chikane, og har til opgave at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer. Retningslinjerne omfatter også forebyggelse af vold fra 3. person, det vil sige fra klienter, borgere, patienter og elever mv.

Aftalerne med henholdsvis KL og RLTN er stort set identiske. Dog er der blandt andet i aftalen med RLTN aftalt to bestemmelser om henholdsvis indflydelse på egne opgaver og natarbejde.

I aftalerne om trivsel er tillige indarbejdet de bestemmelser, som allerede ved OK-05 blev indført om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress.

Parterne er nu gået i gang med at udarbejde en vejledning til trivselsaftalen, forberede en undersøgelse om sundhedsordninger samt at udarbejde yderligere idé- og inspirationsmateriale om trivsel og sundhed.

Se endvidere afsnit 3.5 om indsatsområdet trivsel under aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, samt opfølgning på trepartsaftalerne i afsnit 3.3 om sygefravær og om målinger af medarbejdernes tilfredshed.

1.7 Fravær af familiemæssige årsager

Ved OK-08 blev der aftalt en forbedring af retten til sædvanlig løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med sædvanlig løn til faderen.

Der er udarbejdet en ny aftale om fravær af familiemæssige årsager på såvel KL-området som på RLTN-området med tilhørende protokollat for forældre til børn født før 1. april 2008.

Ved OK-08 aftaltes den såkaldte 6-6-6 model, som indebærer, at moderen og faderen efter barnets 14. uge hver især har ret til seks ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til seks ugers fravær med sædvanlig løn. Tilsvarende gælder for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler. Disse er præciseret i det tilhørende protokollat.

Øvrige regler er uændrede, herunder bestemmelser om barselsorlov før den 14. uge, faderens muligheder for forlods anvendelse af orlov i 14-ugers perioden efter fødslen/modtagelsen, samt muligheder for forlængelse, udskydelse og delvis genoptagelse af arbejdet mv.

Der er udarbejdet en ny kommenteret udgave af aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Barns anden sygedag

Desuden blev der med virkning fra den 1. april 2009 aftalt en udvidet frihed til forældre ved barns sygdom, idet den nuværende frihed udvides fra en dag til to dage med

sædvanlig løn. Forbedringen er indarbejdet i de enkelte overenskomstbestemmelser.

Barselsudligningsordningen

Aftalerne om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal ajourføres som følge af de aftalte ændringer af aftalerne om fravær af familiemæssige årsager på såvel KL-området som på RLTN-området.

Som led i blandt andet opfølgning på de europæiske parter 5-årige aftale om *"Ligestilling på arbejdsmarkedet"* har KL, Danske Regioner og KTO udarbejdet en engelsk beskrivelse af barselsudligningsordningen, herunder af tilblivelsesprocessen. I beskrivelsen er blandt andet sat fokus på samspillet mellem lovgivnings- og aftalesystemerne.

Pjecen *"Agreement on equalisation of expenses for maternity and adoption leave"* er sendt til de europæiske parter med henblik på at give disse en bredere forståelse og beskrivelse af baggrund for ordningen, og aftalesystemets betydning i forhold til ligestilling og familieliv/arbejdsliv.

1.8 Andre ansættelsesvilkår

a) Ansættelsesbreve

På baggrund af en konstateret uenighed om betydningen af det ved OK-05 aftalte om godtgørelsesniveauet i aftalen om ansættelsesbreve, jf. afsnit 2.4.a, indgik KTO med både KL og RLTN ved OK-08 aftale om en ny godtgørelsesbestemmelse.

Den nye bestemmelse i aftalens § 5, stk. 4, indebærer, at den godtgørelse en lønmodtager kan tilkendes, hvis kommunen/regionen ikke har overholdt sin oplysningspligt, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at un-

derrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Ændringen har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

b) Ferie

Ved OK-08 har KTO med både KL og RLTN aftalt nedenstående ændringer i ferieaftalerne.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes med 0,45 procentpoint. Forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse gennemføres med virkning fra udbetalingen i 2010, og omfatter også de overenskomstgrupper, der har aftalt en forhøjet særlig feriegodtgørelse. Det fulgte af forliget med både KL og RLTN, at de grupper af ansatte, der *"ikke holder/kan komme til at holde ferie med løn, forhøjes feriegodtgørelsen på 12,5 % forholdsmæssigt som følge af den aftalte forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse"*. Efter drøftelse med KL/RLTN om redigering af aftalen, er der opnået enighed om, at følgende grupper på baggrund af denne passus får en forhøjelse af feriegodtgørelsen:

- Timelønnende og praktikanter.
- Studerende i lønnet praktik.
- Dem, der vælger at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.
- Vinterhjemsendte.
- Ansatte efter overenskomst for underordnede læger.

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Den enkelte medarbejder kan med virkning fra optjeningsåret 2009 - før optjeningsårets begyndelse - kræve feriegodtgørelse med

12,45 procent af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. Muligheden kan blandt andet være relevant for ansatte, som påregner i det næstfølgende ferieår at gå ned i tid, eller som konsekvent har så meget overarbejde, at det vil være mere fordelagtigt at holde ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

For medarbejdere som vælger ferie med feriegodtgørelse, udbetales eller afholdes 6. ferieuge i henhold til reglerne om 6. ferieuge.

Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

Såfremt en kommune eller en region vælger det, og generelt tilkendegiver det overfor medarbejderne, kan kommunen/regionen af budget- og planlægningsmæssige hensyn beslutte, at medarbejdere, der ønsker 6. ferieuge udbetalt, skal give sin arbejdsgiver besked herom inden den 1. oktober i ferieåret, eller en eventuel senere dato, som kommunen/regionen selv fastlægger.

De medarbejdere, der ikke ønsker den 6. ferieuge udbetalt, skal, hvis kommunen/regionen har valgt at benytte sig af denne mulighed, så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afvikling af den 6. ferieuge.

Muligheden for denne lokale særregel om 6. ferieuge har virkning fra ferieåret 2009/2010.

c) Kontrolforanstaltninger

Aftalen om kontrolforanstaltninger regulerer et område, der ikke tidligere har været aftaledækket på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Formålet med aftalen er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle indførelse af kontrolforanstaltninger.

Beskyttelsen i aftalen, og dermed trygheden for den enkelte ansatte følger af aftalens § 4, og ligger i et krav om information af de ansatte i forbindelse med iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger.

Bestemmelserne i aftalen er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering, fx persondataloven, straffelovens bestemmelser om brevhemmelighed og overvågning, lov om TV-overvågning.

I aftalens § 3 beskrives de almindeligt anerkendte arbejdsretslige principper, som er grundlaget for en arbejdsgivers muligheder for at iværksætte kontrolforanstaltninger. I bemærkningen til bestemmelsen er det præciseret, at kontrolforanstaltninger både omfatter egentlige kontrolforanstaltninger, fx alkoholtest mv. og iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågningen sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr i kommunen, fx GPS, logning af internet ved brug af pc.

d) Tilpasning af tjenestemandspension)regulativer mv.

Som konsekvens af Københavns og Frederiksbergs Kommuners indmeldelse i KL pr. 1. oktober 2005 er der ved OK-08 gennemført tilpasning af tjenestemandshovedaftalen og tjenestemandspension)regulativer mv. på KL's område. Konsekvensen af tilpasningen er, at Københavns og Frederiksberg Kommuners tjenestemænd pr. 1. april 2008 er omfattet af KL's tjenestemandregler, herunder tjenestemandspension) og pensionsregulativ

for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

En række specifikke bestemmelser fra henholdsvis det københavnske og frederiksbergske tjenestemandregelsæt er dog opretholdt som særvilkår for tjenestemænd ansat i de to kommuner, fx bestemmelser i Københavns tjenestemandsvedtægt om suspension, disciplinærfølgning og injuriesøgsmål. Endvidere er de særlige forhandlings- og organisationsforhold i Københavns og Frederiksbergs kommuner videreført.

Tjenestemandshovedaftalen underskrives af de forhandlingsberettigede organisationer. Aftalen var ikke færdigunderskrevet ved redaktionens afslutning.

e) Overenskomster - 70 års grænse

Ved OK-08 er det aftalt på både KL's og RLTN's område, at bestemmelser i overenskomster om, at overenskomsterne ikke gælder for ansatte, der er fyldt 70 år, udgår. Det er samtidig aftalt, at det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag efter det 70. år udbetales til den ansatte som løn, med mindre den ansatte ønsker bidraget indsat på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed. Det er endvidere aftalt, at eventuelle bestemmelser i overenskomster om pligtig afgangsalder ved det 70. år ligeledes udgår. Det aftalte implementeres via overenskomsterne.

f) Områdebestemmelse

KL's forhandlingsområde

KL tilkendegav i forbindelse med OK-08, at man på sigt vil etablere mulighed for, at visse servicevirksomheder kan afgive bemyndigelse til KL til at indgå overenskomster og aftaler på virksomhedens vegne. Det er en forudsætning, at den pågældende virksomhed ikke er medlem af en arbejdsgiverfor-

ening. Disse såkaldte serviceaftalevirksomheder er kendetegnet ved ikke at være omfattet af Kommunernes Lønningsnævns kompetence i henhold til styrelseslovens § 67, og dermed ikke af det sædvanlige dækningsområde for KL's overenskomster.

Ved OK-08 blev der derfor med KTO aftalt en model for, hvorledes overenskomsternes dækningsområde eventuelt kan udvides til også at omfatte serviceaftalevirksomheder. De konkrete drøftelser om eventuel udvidelse af overenskomstens dækningsområde er ført mellem den forhandlingsberettigede organisation og KL, og vil i givet fald fremgå af den enkelte overenskomst. Det fremgår af den aftalte model, at KL orienterer de relevante organisationer med kopi til KTO, når KL indgår aftale med en virksomhed. KL har medio november udsendt informationskrivelse om, at selskaber og virksomheder nu kan bruge KL som arbejdsgivervirksomhed. Det er en betingelse, at virksomheden ikke er medlem af en anden arbejdsgivervirksomhed.

RLTN's forhandlingsområde

Ved OK-08 er der aftalt en teknisk tilpasning af områdebestemmelserne i overenskomster/aftaler, herunder de generelle KTO-aftaler på RLTN's område. Tilpasningen er en konsekvens af oprettelsen af RLTN som selvstændigt forhandlingsområde i forbindelse med kommunalreformen.

g) AUA

Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv., er omtalt i afsnit 3.5.

1.9 Evaluering

I forbindelse med afslutningen af OK-08 har KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse

udarbejdet en evaluering af OK-08. Evalueringen er udsendt til KTO's medlemsorganisationer i september 2008.

I evalueringen er der foretaget en omfattende evaluering af hele OK-08 forløbet fra de indledende drøftelser i forhandlingsudvalget og bestyrelsen om tilrettelæggelse af OK-08, over forhandlingsforløbet og til forhandlingsresultaterne. For en nærmere beskrivelse af forhandlingsforløbet mv. henvises til afsnit 1.1. om forhandlingsforløb.

Forhandlingsudvalget og bestyrelsen har i lyset af det ekstraordinære forhandlingsforløb ved OK-08 lagt vægt på, at evalueringen også afspejler, at der blandt organisationerne i KTO på nogle områder er forskellige vurderinger af forløbet og af aftaleresultatet. Det er præciseret, at KTO's evaluering af OK-08 derfor også skal ses i sammenhæng med organisationernes egne evalueringer.

Forhandlingsudvalget vil i starten af 2009 tage hul på drøftelserne om, hvorledes forhandlingsstrukturen mv. for OK-11 skal tilrettelægges. Evalueringen vil indgå som erfarings- og baggrundsmateriale i disse drøftelser.

2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD I ØVRIGT

2.1 Løn

a) Lønstigninger

Ved OK-05 blev det aftalt at gennemføre et udligningsprojekt af områdetillæg i sammenlægningskommuner. For ansatte fra en kommune med et lavere områdetillæg, som er lagt sammen med en kommune med et højere områdetillæg, er områdetillægget forhøjet med en 1/3 af forskellen pr. 1. januar 2007 og pr. 1. januar 2008. Sidste forhøjelse finder sted pr. 1. januar 2009.

b) Koordinering af tværgående organisationsaftaler - lokal løn

Under OK-08 blev der i bestyrelsens sekretariatsudvalg løbende drøftet status mv. for organisationernes forhandlinger. På møderne blev blandt andet drøftet lokal løndannelse.

Under OK-08 blev der ført forhandlinger mellem repræsentanter for organisationer i KTO og henholdsvis KL og RLTN om udmøntningsgaranti og gennemsnitløngaranti.

Udmøntningsgarantiaftaler

Forud for OK-08 har KTO's sekretariat på baggrund af ønske fra organisationerne i BS udarbejdet en statusoversigt over udmøntningsgarantien i 2007. Statusoversigten viste, at en række kommuner og regioner ikke har udleveret en statusopgørelse over forbruget i udmøntningsgarantien til organisationerne den 1. oktober 2007, sådan som det var fastsat i aftalerne om udmøntningsgarantien af nye midler til lokal løndannelse. Efter ønske fra organisationerne drøftede sekretariatet med KL muligheder for ændring af frister mv. vedrørende blandt andet muligheder for at kunne rejser sager. KL

udsendte på baggrund af disse drøftelser et brev til kommunerne om ændring af frister for udlevering af statusopgørelser mv.

Ved OK-08 forhandlede repræsentanter fra organisationerne aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse med henholdsvis KL og RLTN. På KL-området blev der opnået enighed om et udkast til aftale. På RLTN-området blev der drøftet nogle principper, byggende på skitsen aftalt med KL.

På vegne af organisationer i KTO har sekretariatet efterfølgende sammen med KL og RLTN udarbejdet udkast til aftaler.

På KL-området er der opnået enighed om følgende ændringer:

- Èt fikseret udmøntningstidspunkt den 1. april 2010. Aftaler med udmøntning på andre tidspunkter vil i givet fald skulle finansieres af det økonomiske råderum.
- Resultatløn indgår ikke i garantien.
- Ledergrupper indgår ikke i garantien.
- Garantigruppe 2 (det pædagogiske område) og
- garantigruppe 5 (teknisk service, bandfolk, buschauffører m.fl.)

På RLTN-området er der opnået enighed om tilsvarende ændringer, idet der er:

- Èt fikseret udmøntningstidspunkt henholdsvis den 1. april 2010 og 1. april 2010 som følge af, at der er afsat midler begge år.

- På nogle områder er der forlods disponeret over en del af de midler til lokal løndannelse, der er afsat pr. 1. april 2009 og pr. 1. april 2010. Disse midler indgår ikke ved opgørelsen af udmøntningsgarantien.

Gennemsnitsløngaranti

På KL-området blev der opnået enighed om et aftaleindhold, som stort set er uændret i forhold til OK-05-aftalen. På RLTN-området var der enighed om en tilsvarende aftale, dog med den ændring, at grundlaget for beregning af gennemsnitsløngarantierne er aftalt til november 2007 i stedet for november 2004.

Udarbejdelse af bilag til aftalerne udestår på begge område.

2.2 TR/SU/MED (medbestemmelse)

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medindflydelse og medbestemmelse har på vegne af medarbejdersiden i hovedudvalget i Varde Kommune fremsendt en sag til KL om påstået brud på MED-rammeaftalens § 7 om information og høring. Sagen omhandlede udlicitering af sprogskolen i Varde Kommune.

KL og KTO har behandlet sagen efter § 21, stk. 3 i MED-rammeaftalen med henblik på at yde bistand til de lokale parter.

Resultatet blev, at hovedudvalget i Varde Kommune er blevet enige om at følge KL's og KTO's forslag til løsning af sagen. Løsningen indebærer blandt andet, at der i Varde Kommune holdes et seminar om dialog og kommunikation, hvor udvalgsformændene for kommunalbestyrelsen, MED-hoved-

udvalgsmedlemmer og MED-sektorudvalgsmedlemmer deltager.

b) MED-Håndbog mv.

På KL's område er der i forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen udarbejdet en revideret MED-håndbog med KL's og KTO's fælles vejledning.

KTO har desuden udarbejdet en kommenteret udgave af aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

På RLTN's område er der også udarbejdet en revideret MED-håndbog med RLTN's og KTO's fælles vejledning.

c) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 145 mio.kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2008 og 145 mio.kr. pr. 1. august 2008 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter. Grundet en fejl i AKUT-indbetalingerne pr. 1. august 2008 vil der blive udbetalt et supplerende beløb.

Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2004 (SBG-05), idet der dog er foretaget justeringer for større ændringer som følge af kommunalreformen. Grundlaget for fordeling af AKUT-midler i indeværende aftaleperiode er organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2007, SBG-08, jf. afsnit 3.4. Som følge heraf vil AKUT-udbetalingen pr. 1. august 2008 blive efterreguleret i forbindelse med AKUT-udbetalingen pr. 1. februar 2009.

2.3 Ansættelsesvilkår

a) Ansættelsesbreve

Voldgiftssag om godtgørelsesniveauet

Ved OK-05 blev der til aftalen om ansættelsesbreve tilføjet en bestemmelse i aftalens § 5, stk. 4, om, at tilkendelse af eventuel godtgørelse sker på grundlag af § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941.

Det er KTO's opfattelse, at parterne ved OK-05 aftalte en præcisering af adgangen til godtgørelse, og et godtgørelsesniveau svarende til den del af arbejdsmarkedet, der følger lov om ansættelsesbeviser. Dette blev konkret udtrykt ved en henvisning til § 5 i bekendtgørelsen. Det er imidlertid KL's og Danske Regioners opfattelse, at der med henvisningen til § 5 i bekendtgørelsen er etableret et selvstændigt godtgørelsessystem på KTO-området. For en nærmere beskrivelse af betydningen af uenigheden henvises til KTO's beretning for 2007.

På den baggrund har KTO indbragt uenigheden for faglig voldgift. Sagen var berammet til behandling i november 2008, men blev aflyst efter anmodning fra KL. Ny dato for afvikling forelå ikke ved redaktionens afslutning.

Ved OK-08 har KTO med både KL og RLTN aftalt en ny godtgørelsesbestemmelse med virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere, se nærmere afsnit 1.8.a. I relation til voldgiftssagen har parterne i den forbindelse aftalt, at den af KTO anlagte voldgiftssag herefter alene handler om, hvad der blev aftalt ved OK-05, og hvad der derfor har været gældende omkring godtgørelsesniveauet fra 1. april 2005 til 31. marts 2008.

Korrekt implementering af ansættelsesbevisdirektivet

KTO blev i september 2007 opmærksom på, at de forskellige formuleringer i KTO aftalen om ansættelsesbreve (§ 2) og ansættelsesbevisloven (§ 2) om kravene til ansættelsesbrevets indhold, kan give anledning til tvivl om, hvorvidt KTO-aftalen om ansættelsesbreve er et udtryk for korrekt implementering af Rådets direktiv 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Tvivlen skyldes den præcisering af direktivet, som skete med EF-domstolens præjudicielle afgørelse af 8. februar 2001. I afgørelsen slog EF-domstolen fast, at ansættelsesbevisdirektivets artikel 2, stk. 2, ikke udgør en udtømmende opregning af de i artikel 2, stk. 1, nævnte "*væsentlige punkter*".

På den baggrund har KTO fundet anledning til at præcisere overfor medlemsorganisationerne, at det er KTO's opfattelse, at § 2 i KTO-aftalen om ansættelsesbreve stiller de samme krav til arbejdsgiverens oplysningspligt, som er anført i direktivet. Det indebærer, at KTO-aftalen om ansættelsesbreve skal fortolkes i overensstemmelse med direktivets ordlyd og EF-domstolens fortolkning af direktivet. Det er KTO's opfattelse, at der med denne forståelse er foretaget korrekt implementering af direktivet.

KL og Danske Regioner fik forelagt KTO's brev til medlemsorganisationerne forinden udsendelse, og KL og Danske Regioner havde ikke bemærkninger til KTO's opfattelse.

b) Åremålsansættelse

Regulering af åremålsansættelse med funktionsløn for konstitution

I beretningen for 2007 er det beskrevet, at KTO og KL drøftede en uenighed om regulering af åremålsstilling med funktionsløn for konstitution uden, at enighed kunne opnås, og at KTO derfor havde besluttet at videreføre den konstaterede uenighed ved faglig voldgift.

Efter KTO's indgivelse af klageskrift i sagen, har sagen igen været drøftet mellem KL og KTO.

På den baggrund er der opnået en forligsmæssig løsning, som blandt andet indebærer, at KL anerkender som fremadrettet princip, at funktionsløn i henhold til aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indgår i beregning af åremålsstilling, jf. § 5 i rammeaftale om åremålsansættelse, men ikke i beregning af fratrædelsesbeløb, jf. § 6.

Forliget indebærer tillige, at der er indført en "kommunaldirektørregel" i aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, se under pkt. 2.3.g.

De konkrete sager som lå til grund for den opståede uenighed, løses konkret med udgangspunkt i de fremadrettede principper således, at der til alle de berørte personer sker efterbetaling.

De konkrete sager har alene vedrørt KL's område.

KTO har rettet henvendelse til RLTN med henblik på at søge at opnå en tilsvarende fælles forståelse.

c) Deltidsansattes adgang til et højere timetal

Som led i trepartsaftalerne fra sommeren 2007 aftales det blandt andet, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer.

KTO indgik i oktober måned 2007 aftale med henholdsvis KL og RLTN om implementering af dette element.

I tilknytning til aftalerne har KTO såvel med KL som med RLTN udarbejdet en vejledning til aftalerne.

I vejledningen gives information om aftalens indhold, og der gives nogle eksempler på aftalens anvendelse. I vejledningen er behandlet fx afgrænsning af målgruppen for aftalen, arbejdsgiverens tilbudsforpligtelse, afgrænsning af tjenestested, hvorledes udbud af ledige timer kan ske, den konkrete ansættelse og hvorledes konflikter skal håndteres.

d) Implementering af den europæiske aftale om chikane og vold

I april 2007 blev der indgået en europæisk rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen, som forudsættes implementeret ved national aftale indenfor en tidsfrist på tre år.

Aftalen indeholder forpligtelser for arbejdsgiveren til at handle, ikke kun efter, men også før der opstår problemer, og den tillægger dermed rettigheder til de ansatte, som ikke er indeholdt i dansk lovgivning.

Den europæiske aftale er implementeret i forbindelse med OK-08 i aftale om trivsel og sundhed.

Parterne er nu gået i gang med at udarbejde en vejledning vedrørende mobning, vold og chikane målrettet kommunerne og regioner-

nes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Se endvidere afsnit 1.6 om aftaler om trivsel og sundhed.

e) Tidsbegrænset ansættelse

Begivenhedsbestemt ansættelse

KTO har i januar 2008 tabt en sag mod KL om tidsbegrænset ansættelse defineret ved en bestemt begivenheds indtræden. Anledningen til voldgiften var en uenighed med KL i tre konkrete sager på FOA's område, hvor der var sket ansættelse som barselsvikar med oplysning om, at fratræden sker, når kollegaens barselsorlov ophører samt ansættelse som sygevikar med angivelse af, at ansættelsesforholdet ophører, når kollegaen raskmeldes. I alle tre sager fik de ansatte meddelelse om tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør med et kortere varsel end overenskomstens opsigelsesvarsel.

Kendelsen fastslår indledningsvist, at ophør af en medarbejders barselsorlov og ophør af en medarbejders sygemelding er udtryk for indtrædelsen af en bestemt begivenhed, og at sådanne kriterier er objektive i rammeaftalens forstand. Der foreligger derfor en tidsbegrænset ansættelse omfattet af rammeaftalen. Kendelsen fastslår videre, at *"det er et krav, at den tidsbegrænset ansatte ved ansættelsen er bekendt med, under hvilke betingelser ansættelsen ophører. Det kan derimod ikke kræves, at arbejdsgiveren skal varsle ansættelsens ophør som ved en tidsbegrænset ansættelse. Det må dog antages, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang skal orientere den tidsbegrænset ansatte, når der kan siges noget nærmere om det forventede tidspunkt for ansættelsens ophør, og at den ansatte i hvert fald skal underrettes, når dette tidspunkt ligger fast."* Opmanden fandt efter bevisførelsen, at der ikke var grundlag for at antage, at der ikke var fore-

taget underretning om ansættelsernes ophør, da tidspunktet lå fast.

Anvendelse af tidsbegrænset ansættelse i kommunerne

KL og KTO har fået gennemført en undersøgelse af effekterne i kommunerne af implementeringen af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, jf. afsnit 3.11.a.

f) Generelle ansættelsesvilkår

Mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN er der i lighed med ved OK-02 og OK-05 indgået et protokollat om generelle ansættelsesvilkår. I protokollaterne oplystes de generelle aftaler, som i alt overvejende grad er ens for alle personalegrupper pr. 1. april 2008 i kommuner og regioner.

g) Midlertidig tjeneste i højere stilling

Som en del af en forligsmæssig løsning af en konkret sag, se afsnit 2.3.b, er der mellem KL og KTO i september 2008 indgået en ny aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, hvor der som ny § 3 er aftalt en særlig kommunaldirektørregel.

Reglen indebærer, at der for konstitution i kommunaldirektørstillinger og konstitution i en stilling som direktør for en fælleskommunal virksomhed, ikke skal forsøges aftalt en funktionsløn. I disse situationer udbetales et funktionsvederlag. Funktionsvederlag i medfør af denne bestemmelse er til gengæld pensionsgivende, og eventuelt åremålstillæg reguleres med funktionsvederlaget.

KTO har rettet henvendelse til RLTN med henblik på at aftale en tilsvarende ændring på det regionale område.

2.4 Tjenestemænd

a) Tjenestemandregulativer

KL har efter forhandling med KTO i juni 2008 udsendt Tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområder. Ændringer i regulativet omfatter dels, at tjenestemænd i Københavns kommune og Frederiksberg kommune nu omfattes af KL's regulativ, jf. også afsnit 1.9.d, dels ændringer som konsekvens af ændringer i tjenestemandloven. Med henblik på fortsat at bevare retsenheden med det statslige område er der foretaget ophævelse af den pligtige afgangsalder på 70 år, og ophævelse af aldersgrænsen på 65 år for ophør af retten til rådighedsløn.

Disse ændringer i tjenestemandloven er ligeledes indarbejdet på det regionale område, hvor RLTN efter forhandling med KTO i juli måned har udsendt Tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne.

b) Pension

Pensionsregulativer

KL og RLTN har efter forhandling med KTO udsendt nye pensionsregulativer for tjenestemænd i henholdsvis KL's forhandlingsområde og i RLTN's forhandlingsområde. De væsentligste ændringer i de to regulativer er:

- Aldersgrænser på 65 år ophæves med virkning fra 1. juli 2009 og erstattes af den gradvist stigende folkepensionsalder.
- Aldersgrænser på 60 år ophæves med virkning fra 1. juli 2009 og erstattes af den gradvist stigende efterlønsalder.

- Som en konsekvens af ophævelsen af den pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd, er reglerne om beregning af pensionsalder ved kvalificeret svagelighedspension ændret således, at pensionsalderen i forhold hertil altid beregnes som den pensionsalder, der kunne være optjent ved forbliven i tjenestemandstilling indtil det 70. år.

Rammeaftale om supplerende pension

Ved OK-08 blev der mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN aftalt nye rammeaftaler om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension. De nye rammeaftaler erstatter de rammeaftaler om supplerende pension for tjenestemænd med flere, som ved OK-05 blev indgået med de enkelte organisationer.

ATP

Ved OK-08 blev det aftalt at afsætte midler til, at alle ATP-satser kan forhøjes pr. 1. januar 2009 med det samme beløb som på det private arbejdsmarked. Der er blandt andet som konsekvens heraf ultimo 2008 fremsat forslag til ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Ved OK-08 blev der også aftalt en ny finansieringsmodel for fremtidige ATP-forhøjelser. Modellen indebærer, at generelle forhøjelser af ATP-satser i fremtiden finansieres af rammen ved overenskomstfornyelserne.

Den fælleskommunale gruppelevsordning

Ved OK-08 blev det aftalt at ændre den fælleskommunale gruppelevsforsikring som følge af ændringer i forsikringsaftaleloven. Ændringen berører aftaler, der indgås efter den 1. januar 2008 således, at en samlever kan være omfattet af begrebet "nærmeste pårørende".

Tjenestemænd og reglementsansatte med flere omfattet af gruppelivsforsikringen forud for 1. januar 2008 er ikke umiddelbart omfattet af lovændringen. Det er imidlertid aftalt, at disse omfattes af ændringen, medmindre de inden den 1. oktober 2008 aftaler med Forenede Gruppeliv/ALKA at fortsætte efter de hidtidige regler.

c) Konkret sag om filialklinikleder-tillæg og Tjenestemandsregulativets § 37

Ved opmandskendelse i november 2007 fik KTO medhold i, at Esbjerg og Odense kommune skal anerkende, at de tjenestemandsansatte tandlæger, som forud for omstruktureringer i den kommunale tandpleje har oppebåret funktionsløn for filialklinikledelse, ved beregning af deres hidtidige løn, jf. tjenestemandsregulativets § 37, er berettiget til at få medregnet filialklinikledertillægget. For yderligere information om sagens opstart og forløb, henvises til KTO's skriftlige beretninger fra henholdsvis 2006 og 2007.

Opmanden anfører indledningsvis i kendelsen, at bemærkningerne til tjenestemandslovens § 55 udgør et vigtigt fortolkningsbidrag til afgørelse af sagen.

Herefter anføres, at *"udligningstillægget i § 55, stk. 1[skal] ikke blot udligne forskellen i lønrammelønnen, men forskellen mellem den samlede faste løn i den lavere stilling og den samlede faste løn, tjenestemanden ville have opnået ved forbliven i den hidtidige stilling"*.

Med udtrykket *"den samlede faste løn"* sigtes til fast påregnelige løndelev. I bemærkningerne til tjenestemandslovens § 55 er dette uddybet således, at løndelen – tillægget – ydes for en funktion, der er en *"integreret del"* af den hidtidige stilling. Op-

manden kommer i den forbindelse med to bemærkninger i forhold til tillæg, der er en integreret del af stillingen. Dels bemærkes, at *"Herved adskiller sådanne løndelev sig fra for eksempel arbejde på ubekvemme tidspunkter"*, og dels bemærkes, at ved vurderingen af, *"om den funktion, tillægget ydes for, udgør en integreret del af den hidtidige stilling, kan tillæggets størrelse ikke være afgørende"*.

Om det konkrete filialklinikledertillæg anfører opmanden blandt andet, at:

- Stillingerne er blevet opslået, besat og lønnet som en varig stilling med særlige funktioner.
- Så længe de pågældende tandlæger bestred deres stillinger som ledere – hvilket flere af dem gjorde gennem en længere årrække – kunne de fast regne med at få tillægget udbetalt som en del af månedslønnen.
- Tillægget for filialklinikledelse *"uden rimelige tvivl"* er blevet ydet for en funktion, der var en integreret del af stillingen som filialklinikleder.
- Tillægget var *"funktionsbestemt"* og ikke *"opgavebestemt"*.

Under sagen blev det fra KL's side påpeget, at der i de indgåede forhåndsftaler var forholdt til, at tillægget kunne opsiges til ophør i medfør af reglerne i ny løn/lokal løn, og at disse forhåndsftaler er indgået med den forhandlingsberettigede organisation, og omfattende både tjenestemænd og overenskomstansatte. Hertil bemærker opmanden, at *"Heller ikke indholdet af forhåndsftalerne som sådan giver grundlag for at fastslå, at krav på udligningstillæg, der følger af § 37, er bortfaldet"*.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønkommission

Regeringen inviterede i september 2008 KTO til at deltage i en lønkommission. Efter drøftelse med blandt andet hovedorganisationerne opnåedes der efterfølgende enighed om et kommissorium. Formålet med kommissionen er blandt andet at kortlægge, analysere og drøfte løndannelsen for offentligt ansatte. Kommissionen skal blandt andet fastlægge de lønstatistiske begreber og kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor, samt for relevante faggrupper. Kommissionens redegørelse skal foreligge inden udgangen af maj 2010.

3.2 Opfølgning på kommunalreformen

KTO's generelle arbejde i forbindelse med kommunalreformen er nærmere beskrevet i beretningerne fra 2005, 2006 og 2007. I indeværende periode har der været følgende opfølgningsaktiviteter:

a) Lokale aftaler og kutymmer

KTO har afgivet bemærkninger til et af KL i oktober 2007 udsendt Løn- og Personalenytt om *"Lokale aftaler og kutymmer samt indplacering af overførte medarbejdere i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2007"*. Der er praksis for, at KL i forbindelse med udløbet af en overenskomstperiode informerer om mulighederne for at opsig lokale aftaler og kutymmer. Ved udløbet af OK-05 fandt KL det særligt væsentligt at supplere den sædvanlige rådgivning med en række bemærkninger om reformens konsekvenser, særligt vedrørende de medarbejdere, der er overført fra amterne.

KTO har som en generel og overordnet bemærkning til KL's udsendelse henvist til de synspunkter, som KTO har fremført over for KL i forbindelse med kommunalreformen, herunder KTO's forbehold for at rejse eventuelle sager om problemstillingerne. For det tilfælde, at en kommune måtte ønske at fastfryse lønnen efter § 5 i aftale om løngarantien i forbindelse med kommunalreformen, har KTO gjort opmærksom på, at en fastfrysning af lønnen er en væsentlig vilkårsændring, og KTO har endvidere påpeget i den kommenterede udgave af aftalen, at *"organisationen har som hidtil aftale- og forhandlingsret om lønvilkårene i forbindelse med væsentlige vilkårsændringer."* Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

b) "Kan" – institutioner

§ 186 i serviceloven giver adgang til, at en kommune kan beslutte at overtage regionale tilbud inden for servicelovens rammer, der er beliggende i kommunen (de såkaldte "kan"-institutioner). I lovbestemmelsen er endvidere fastsat de samme vilkår for personalets overgang fra regional til kommunal ansættelse, som i øvrigt var gældende i forbindelse med kommunalreformen pr. 1. januar 2007. Den første kommune, der har gjort brug af § 186 i serviceloven er Vejle Kommune, der pr. 1. januar 2008 overtog en række social/socialpsykiatriske tilbud fra Region Syddanmark. KL frasagde sig i forbindelse med overførslen de regionale overenskomster og aftaler, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a.

I forbindelse med implementering af kommunalreformen pr. 1. januar 2007 aftalte KL, Amtsrådsforeningen (nu RLTN) og KTO, at man efterfølgende ville indgå en aftale om

vilkår for overførsel af personale ved ”kan” – institutionerne. KL og KTO indgik derfor i juni 2008 en aftale om ansættelsesvilkår for de ca. 1000 ansatte, som overgik til ansættelse i Vejle Kommune som led i kommunens overtagelse.

Med aftalen sættes de overordnede rammer for tilpasningsforhandlingerne på de enkelte overenskomstområder. Hensigten med aftalen er at sikre, at de ansatte, der overgik til Vejle Kommune, får tilsvarende vilkår, som ansatte, som pr. 1. januar 2007 som led i kommunalreformen blev overført fra amterne til kommunerne. Som følge af at der på overgangstidspunktet alene resterede tre måneder af overenskomstperioden, adskiller aftalen sig dog på enkelte punkter fra aftalen om vilkårene for ansatte i amter, HUR eller H:S, som overgik til ansættelse i kommunerne pr. 1. januar 2007. Fx følger de ansatte som en personlig ordning indtil 31. marts 2008 både løn- og ansættelsesvilkårene i de regionale overenskomster, der var gældende pr. 31. december 2007.

Pr. 1. januar 2009 overtager Vejle, Odense, Lejre, Frederikssund og Lyngby-Tårnbæk kommuner ifølge sekretariatets oplysninger regionale tilbud efter § 186 i serviceloven. Med henblik på at sikre de ansatte, som overføres i forbindelse hermed samt eventuelle fremtidige overførsler efter § 186 forhandler KL og KTO om indgåelse af en generel aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud.

Forhandlingerne var ikke afsluttet ved redaktionens afslutning.

RLTN har tilkendegivet, at de tilsvarende er indstillet på at indgå en generel principaftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der som følge af bestemmelserne om ”kan”-instituti-

oner, tilbageføres fra en kommune til en region. Drøftelser herom igangsættes snarest muligt.

c) Ansøgt overgang til anden stilling indenfor kommunen

KTO har behandlet Faaborg-Midtfyn Kommunes praksis i forbindelse med ansøgt overgang til anden stilling i kommunen.

Det fremgik af det materiale KTO havde, at Faaborg-Midtfyn Kommune fra kommunens etablering den 1. januar 2007 og frem til den 1. august 2008 har administreret således, at udgangspunktet i forbindelse med en ansøgt overgang til anden stilling i kommunen har været, at den ansatte i alle henseender blev betragtet som nyansat, fx, i relation til prøvetid, anciennitet mv.

Det fremgik yderligere af det materiale KTO havde, at Faaborg-Midtfyn Kommune imidlertid med virkning fra 1. august 2008 har ændret sin praksis. Efter det oplyste er Faaborg-Midtfyn Kommunens praksis fremadrettet, at en allerede ansat, som overgår direkte til en anden stilling ved Faaborg-Midtfyn Kommune, ikke er at betragte som nyansat.

KTO har i september måned 2008 meddelt Faaborg-Midtfyn, at KTO tager kommunes nye udmelding til efterretning for så vidt angår den fremadrettede del. Derimod finder KTO det kritisabelt og problematisk, at kommunen ikke lader den nye praksis få tilbagevirkende kraft. Det vil således ikke kunne udelukkes, at medarbejdere, der i perioden fra 1. januar 2007 til 31. juli 2008 efter ansøgning har skiftet stilling indenfor kommunen, ikke har fået spørgsmålet om fx videreførelse af ansættelsesanciennitet afgjort på et juridisk korrekt grundlag.

KTO har derfor overfor Faaborg-Midtfyn Kommune taget forbehold for at rejse eventuelle sager vedrørende anciennitetsspørgsmål mv. i forbindelse med ansøgt overgang til anden stilling indenfor kommunen for perioden fra Faaborg-Midtfyn Kommunes etablering og frem til 1. august 2008, hvor kommunen ændrede praksis.

3.3 Opfølgning på trepartsaftalerne

Som led i opfølgningen på trepartsaftalerne fra sommeren 2007 er der ved OK-08 indgået en række aftaler, hvor elementer fra trepartsaftalerne implementeres. Det gælder fx om seniorpolitik, kompetenceudvikling, trivsel og medindflydelse- og medbestemmelse. Desuden er der i forbindelse med reguleringsordningen taget højde for trepartsmidler afsat til seniorområdet og forbedringer af voksenelevlønsordningen. Der er i afsnit 1.2.b, 1.3 og 1.4 en nærmere beskrivelse heraf.

Som led i opfølgningen på trepartsaftalerne er KTO endvidere i efteråret 2008 blevet indbudt af Personalestyrelsen til sammen med repræsentanter fra KL, RLTN, CFU og SHK dels at udarbejde en kampagne, der sætter fokus på værdien af at føre en aktiv sygefraværspolitik og dels med henblik på drøftelse af mulighederne for at tilvejebringe et fleksibelt værktøj, der vil kunne understøtte de løbende målinger af medarbejdernes tilfredshed mv.

3.4 Løn-, personale- og fraværstatistik

FLD's løn- personale- og fraværstatistik

I 2008 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i relation til Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD):

- Det Særlige Beregningsgrundlag, SBG-08.
- FLD's omklassificeringsprogram til SBG-08.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-08.
- Opgørelse af den gruppevis gennemsnitslønngaranti.
- Opgørelse af beskæftigelsesgrader.
- Institutionskoder i FLD's statistikker.
- Ligestillingsstatistikken 2007.
- Kommunestatistikken 2007.
- Ændringer i FLD's personalekategoristruktur.

KTO har deltaget med observatører i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik.

KTO's lønteknikerudvalg har kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD), blandt andet i relation til betydningen af forårets strejker for opgørelsen af lønudviklingen.

I forbindelse med OK-08 deltog udvalget særligt i forbindelse med kommentering og diskussion af det statistiske materiale, der blev anvendt ved overenskomstforhandlingerne (SBG-08) og af udformningen af FLD's omklassificeringsprogram.

Lønteknikerudvalget har i samarbejde med FLD udarbejdet en oversigt over de kommunale og regionale stillingsgruppers fordeling

på organisationer med henblik på at foretage en fordeling af AKUT-midler i indeværende overenskomstperiode. FLD vil anvende organisationsfordelingen som grundlag for udarbejdelsen af den organisationsopdelte statistik, som baseres på grundlag af SBG-08. Den organisationsopdelte statistik vil herefter danne grundlag for fordelingen af AKUT-midler i perioden 1. august 2008 til 1. februar 2011.

DS' løn- personale- og fraværstatistik

KTO har deltaget i møde i Danmarks Statistiks (DS) Lønstatistikgruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes. KTO har kommenteret og analyseret på offentliggørelser fra DS, blandt andet i relation til lønindeksets omlægning til nyt basisår.

På baggrund af såvel FLD's statistikker som DS' statistikker, har KTO udarbejdet og udsendt overblikstabeller til medlemsorganisationerne om lønudviklingen primært i den kommunale og regionale sektor, og om de kvartalsvise årsstigningstakter for personalekategorierne.

3.5 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I forbindelse med OK-08 blev der mellem henholdsvis KL og KTO samt mellem RLTN og KTO indgået aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA-aftalen). Aftalerne indeholder rammerne for det personalepolitiske arbejde i perioden. Der er aftalt en videreførelse af de eksisterende midler, som udgør 0,031 % af lønsummen på det kommunale og regionale område.

På KL's område samles de tværgående personalepolitiske projekter i tre indsatsområder:

- Trivsel, blandt andet med henblik på at understøtte elementer i aftalen om trivsel og sundhed.
- Rekruttering, fx en styrket rekrutteringsindsats overfor ikke allerede ansatte.
- Medindflydelse på eget arbejde – ledere og medarbejdere i dialog, fx muligheder for at inddrage medarbejdernes idéer til arbejdstilrettelæggelse.

På det regionale område er der et samlet indsatsområde, som vedrører trivsel.

Der er nedsat en styregruppe for hvert indsatsområde. Ud fra ønsket om at øge synlighed og gennemslagskraft i formidling af de centrale parter personalepolitiske projekter – og med baggrund i erfaringer fra det igangværende formidlingsprojekt omtalt i beretning 2007 – er udvikling af en formidlingsguide sat i gang. Formidlingsguiden gøres tilgængelig på www.personaleweb.dk.

Et særligt prioriteret område er en styrkelse af de centrale parter formidlingsmæssige indsats.

Af AUA-aftalen fremgår det endvidere, at Det Personalepolitiske Forum (se afsnit 3.5.a) personaleweb (se afsnit 3.5.c) og ledelsesvæksthus (se afsnit 3.9) fortsættes.

a) Det Personalepolitiske Forum

Det Personalepolitiske Forums formål og opgaver videreføres stort set uændret fra tidligere aftaleperioder.

Det Personalepolitiske Forum har lagt sig fast på følgende aktiviteter i den nye aftaleperiode:

- en personalepolitisk messe,
- to - tre temadrøftelser for en bredere kreds og
- en personalepolitisk undersøgelse.

Som pejlemærker for alle aktiviteterne besluttede Det Personalepolitiske Forum at fokusere på tre felter: ”*Trivsel og sundhed*”, ”*Rekruttering*” og ”*Medindflydelse på eget arbejde*”. Dermed skabes også en kobling til de tre personalepolitiske indsatsområder.

b) Det personalepolitiske samarbejde § 5-styregrupperne mv. aftalt ved OK-05

Ved OK-08 er de gamle § 5-styregrupper blevet nedlagt. Det nye fælles sekretariat, som oprettes for at koordinere arbejdet på tværs af de tre nye indsatsområder, har fået overdraget opgaven med at afvikle igangværende projekter. De ved OK-05 afsatte puljemidler er stort set anvendt.

Igangværende projekter:

- Gravide i job.
- Sundhed på arbejdspladsen.
- Det gode arbejde på den attraktive arbejdsplads for sagsbehandlere på området for udsatte børn og unge.
- Formidling af kompetenceudviklingsaktiviteter.
- Tværgående formidling vedrørende mangfoldighed, jf. også 3.10 a.

Følgende projekter er afsluttet i løbet af 2008:

- Effektmåling af kompetenceudvikling.
- Kompetenceweb.
- Effektiv projektstyring.
- Kompetenceudvikling med udgangspunkt i borgernes behov/ønsker.
- Kompetenceudvikling for DJØF’ere.
- Udvikling af attraktive arbejdspladser.
- Effekter ved ledelse af mangfoldighed.
- Kvinder i karriere.
- Opfølgning på aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

Projekter med fokus på kompetenceudvikling er omtalt under pkt. 3.8.

Med Danske Regioner er der i 2008 blev afholdt ét møde for at afgøre, hvordan de sidste § 5-midler skal udmøntes. Der resterer ca. 1.5 mio. kr. Følgende to emner er der nedsat arbejdsgrupper til at konkretisere projektforslag til:

- Kompetenceudvikling for lægesekretærer.
- Udvikling af serviceassistenter.

c) Parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk

Parternes fælles hjemmeside www.personaleweb.dk, formidler viden og produkter om personalepolitisk udvikling i kommuner og regioner. Hjemmesiden omfatter de af parterne centralt iværksatte partsprojekter, men der bringes også omtale af en række lokalt iværksatte aktiviteter. Hjemmesiden er opdateret med database, der rummer over

1.000 publikationer, emnesider og arrangementer.

Stadig flere projekter vælger udelukkende at formidle resultater i elektronisk form. De såkaldte under- eller emnesider benyttes i stadig stigende grad og giver nye muligheder i formidlingen til de valgte målgrupper. De seneste nydannelser omhandler blandt andet bedre søgefunktion, ny form og stil for nyhedsomtalerne.

Der bringes flere nyhedsomtaler om ugen, og disse sendes til de ca. 4.500 abonnenter, der er tilmeldt nyhedsservicen.

Personaleweb.dk har hver måned ca. 25.000 besøg, og heraf 10.000 forskellige gæster. Det er ensbetydende med en forøgelse af besøgstallet på 25 % i forhold til 2007.

3.6 Arbejds miljø, herunder stress

a) Projekt om arbejdsbetinget stress

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress ved OK-05 var der enighed mellem parterne om, i regi af Det Personalepolitiske Forum, at gennemføre et større personalepolitisk projekt.

Det Personalepolitiske Forum har i perioden fra 1. december 2005 – 1. april 2007 udsendt fire stressmagasiner samt folderen "*Arbejdsbetinget stress - et fælles anliggende - vejledning til Med og SU*".

Disse og mange andre udgivelser har handlet om stress og stressorer, samt om hvordan den enkelte kan undgå eller håndtere stress.

I marts 2008 udkom den sidste publikation i denne serie i form af håndbogen "*Stop stress – skab trivsel i fællesskab*".

Håndbogen, som der har været stor interesse for, har meget konsekvent fastholdt et fokus omkring systematisk forebyggelse af stress på arbejdspladsen.

Det Personalepolitiske Forum har udsendt håndbogen til det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommuner og regioner, og den anvendes blandt andet i forbindelse med arbejdsmiljøuddannelsen i Parternes UddannelsesFællesskab.

b) Stafet om opgave- og strukturreformen

Stafetten om opgave- og strukturreformen, der også er et led i Det Personalepolitiske Forums projektindsats mod arbejdsbetinget stress, handler om konsekvenser af kommunalreformen med særlig fokus på, hvordan arbejdsbetinget stress håndteres og forebygges. Stafetprojektet blev skudt i gang med deltagelse af seks udvalgte storkommuner og to regioner samt det Personalepolitiske Forum ved en startkonference i februar 2006. I november 2006 blev afholdt den anden stafetkonference, hvor der skete en overlevering af stafetterne til de fire nye stafetmodtagere. Projektet blev afsluttet med en tredje konference den 15. januar 2008.

Erfaringerne fra de deltagende kommuner og regioner er formidlet i magasiner og nyhedsbreve. Erfaringerne handler blandt andet om, hvordan trivsel i praksis kan fremmes, og at der ikke kun er én måde at arbejde med forebyggelse af stress.

c) Personalepolitisk indsats i forhold til arbejdsbetinget stress – stressprojekt II

KL, Danske Regioner og KTO besluttede primo 2007 at gennemføre et udvidet stressprojekt, som skulle supplere og styrke den indsats, som parterne allerede har gennemført i forhold til arbejdsbetinget stress i regi af Det Personalepolitiske Forum.

De overordnede formål med projektet er blandt andet at styrke SU, MED og SIO og dets medlemmer i arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress, og at formidle og udvikle viden om stress i forskellige sammenhænge.

Stressprojekt II omfatter en række delprojekter, herunder blandt andet:

- LEAN og stress, jf. afsnit 3.6.d.
- Ledelse og stress, jf. afsnit 3.6.e.
- Kompetence til stressforebyggelse og håndtering.
- Arbejdsbetingede psykiske lidelser/stress og bekæmpelsesstrategier mv.

d) LEAN og stress

I forbindelse med Det Personalepolitiske Forums udvidede stressprojekt er der i maj 2008 udsendt en pjece *"Trivsel og LEAN - Styrk balancen i LEAN-processen"*. Pjecen formidler erfaringer fra tre kommuner, som projektet *"LEAN og stress"* har fulgt.

Erfaringerne fra projektet viser, at det kræver god ledelse at implementere LEAN. Ledere skal tænke deres rolle og ansvar igennem, inden en arbejdsplads kaster sig ud i LEAN.

Pjecen peger desuden på, at LEAN kræver, at arbejdspladsen er bevidst om at støtte trivslen undervejs. Et godt psykisk arbejdsmiljø baner vejen for optimale LEAN-resultater. Ligger fokus udelukkende på at øge kvaliteten og effektiviteten uden blik for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø er der fare for, at resultatet bliver stress og sygemeldinger.

Pjecen opfordrer derfor ledere, tillidsrepræsentanter og konsulenter til at holde fokus på

medarbejdernes trivsel både før og under LEAN-processer.

e) Ledelse og stress

I forbindelse med Det Personalepolitiske Forums udvidede stressprojekt er der i september 2008 udsendt publikationen *"Ledelse uden grænser - Gode råd til offentlige ledere om at forebygge stress og skabe trivsel i det grænseløse arbejdsliv"*.

Publikationen, som er blevet til på baggrund af interviews med forskere, ledere, personalechefer og medarbejdere i kommuner og regioner, er udgivet i samarbejde med Væksthus for Ledelse.

Publikationen introducerer begreber til det grænseløse arbejdsliv, og giver syv råd til lederen om at drage grænser og skabe trivsel. Herudover indeholder publikationen en kort introduktion til en række metoder og værktøjer til arbejdet med at forebygge stress og øge trivsel på arbejdspladsen samt en udførlig litteratur- og linkhenvisning.

Sigtet for parterne er, at publikationen bliver et værdifuldt redskab – navnlig for lederne – i arbejdet med at skabe gode rammer for det forebyggende stressarbejde

f) Arbejdsmiljøarbejdet som en del af MED-aftalerne

KL, Sundhedskartellet og KTO har udarbejdet en analyse af lokale MED-aftaler med det formål, at få et overblik over, hvordan Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse udmøntes lokalt, og dermed opnå større viden om de lokale MED-aftaler.

I analysen konkluderes det blandt andet, at 2. generation af de lokale MED-aftaler, som er indgået i forbindelse med sammenlægningen af kommuner, generelt er meget kvalificerede.

Men det konkluderes samtidig, at der fortsat er plads til forbedringer, især i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, idet det blandt andet kan konstateres, at der er lokale MED-aftaler, som ikke lever op til arbejdsmiljølovens krav for så vidt angår indgåelse af MED-aftaler, som integrerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

KTO's Arbejdsmiljøudvalg har derfor foreslået, at der udarbejdes en revideret vejledning om dette emne, som kan bruges når kommunerne skal til at evaluere og revidere deres MED-aftaler. KTO har rettet henvendelse til KL med forslag om udarbejdelse af en sådan vejledning med gode eksempler fra eksisterende MED-aftaler. Udarbejdelsen afventer en afklaring af omfanget af et udvalgsarbejde, igangsat i Arbejdsmiljørådet, om den eksisterende aftalemulighed i lovgivningen, som ligger til grund for MED-aftalen. Denne afklaring forventes ultimo 2008.

3.7 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

Et Akademi i PUF-regi

Bestyrelsen for PUF har besluttet at etablere et akademi i en prøveperiode på tre år fra 1. januar 2007 til 31. december 2010.

I 2008 har der været særligt fokus på at etablere og styrke netværk i kommuner, regioner og faglige organisationer, og der er udviklet et nyt tilbud til underviserne: "*MED- og arbejdsmiljøunderviseren som procesunderviser*".

Aktuelt er der følgende aktiviteter og tilbud i Akademiet:

- Procesunderviseruddannelse.
- Uddannelse for MED- og SU-undervisere.
- Netværk for MED-undervisere.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.

I foråret 2008 har PUF udarbejdet en årsberetning for 2007, hvor der blandt andet gøres status over kursussalg, underviserkorps og andre tiltag af betydning for PUF. I 2007 har der været en stor aktivitetsfremgang på ca. 77 % i forhold til 2006. Den store stigning skal dog ses i lyset af at der, primært som følge af kommunalreformen, var et kraftigt aktivitetsdyk i 2006.

PUF's arbejdsmiljøuddannelse tegner sig for 61 % af uddannelsesdagene, medens MED-uddannelsen udgør 26 %, SU-uddannelse 4 % og temadage 9 %.

Hovedudvalgenes udpegning af lokale MED-undervisere til undervisning i egen kommune eller region, og uddannelse og certificering af disse i regi af PUF-Akademiet, viser sig nu også i et øget materialesalg til kommunerne og regionernes egne MED-uddannelser, som i 2007 oversteg materialesalget til PUF's MED-uddannelser, gennemført af det centrale underviserkorps.

I 2007 blev der uddannet 75 nye lokale MED-undervisere. Et betydeligt antal både store, mellemstore og små kommuner har valgt ikke med det samme at uddanne egne lokale undervisere. Alle regioner har egne MED-undervisere.

PUF's virksomhed for 2008

De foreløbige salgstal for 2008 viser en fortsat forøget aktivitet i forhold til 2007, navnlig i forhold til MED-uddannelsen som forventes mere end tredoblet, men også i forhold til arbejdsmiljøuddannelsen.

Aktuelt er det halvdelen af landets kommuner og 20 % af regionerne som bruger PUF's arbejdsmiljøuddannelse, og 80 % af landets kommuner og alle regioner som enten rekvirerer uddannelse af lokale undervisere, uddannelse eller materialer til MED og SU-uddannelse hos PUF.

I 2008 er det besluttet at igangsætte følgende udviklingsaktiviteter for MED i form af uddannelsesmoduler om:

- budget, herunder MED's rolle i budgetlægningen,
- mangfoldighed, herunder handlingsplaner og retningslinjer i MED og
- retningslinjer om stress i MED.

Herudover er det besluttet, at udvikle et uddannelsesmodul særligt målrettet hovedudvalgene. Uddannelsesmodulet omfatter tre delmoduler om henholdsvis budget, organisationsforståelse samt proces, som kan skræddersyes og gennemføres hver for sig, efter behov.

Endelig er det besluttet, at PUF i forlængelse af OK-08 vil udvikle uddannelsesmodul(er) i forhold til aftalen om trivsel og sundhed.

Temadage

Der har været stigende efterspørgsel efter temadage i 2007, og dette niveau er fastholdt i 2008.

Eksempler på sådanne temadage er:

- Kom godt fra start i det nye MED-udvalg.

- Kunsten at holde gode MED- og SU-møder.
- Psykisk arbejdsmiljø.
- Sådan skaber vi en fælles kultur.
- Stresshåndtering.

3.8 Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling med KTO's kommentarer

Som følge af ændringer i aftale om kompetenceudvikling og indgåelse af protokollaterne om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling udarbejdes en revideret udgave af aftale om kompetenceudvikling med KTO's kommentarer.

Tværgående formidling om kompetenceudvikling

I efteråret 2008 er afholdt fire temadage med fokus på kompetenceudvikling og med afsæt i blandt andet de nye aftaler om kompetenceudvikling, der blev indgået ved OK-08.

Nyhedsbreve om kompetenceudvikling

KL og KTO har i marts 2008 udgivet det tredje og sidste nyhedsbrev fra OK-05 om kompetenceudvikling. Dette nummer omhandlede udvikling af samarbejdssystemet, herunder Parternes UddannelsesFællesskab. Ved OK-08 er der afsat nye midler til udarbejdelse af nyhedsbreve om kompetenceudvikling på KL's område.

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) 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 andet KTO er repræsenteret.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2007 2,104 mia. kr. en stigning på 141 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er faldet i 2007 i forhold til 2006 og udgjorde 26 % i 2007 mod 30 % i 2006. I 2005 var den tilsvarende andel 34 %.

Effektmåling af kompetenceudvikling

Med udgivelse af pjecen ”Når læring lykkes” er projektet om effektmåling af kompetenceudvikling afsluttet. Det overordnede budskab er, at der er mange veje til at opnå positive effekter af kompetenceudvikling. Det betyder ikke så meget, hvilken vej der vælges, når medarbejdernes kompetencer skal udvikles. Det er nærmere et spørgsmål om at få sat kompetenceudvikling i system, og få en sund læringskultur på arbejdspladsen.

Kompetenceweb

Med udvikling af den tredje version af www.kompetenceweb.dk, er der sket en udbygning med et modul som beskriver, hvordan kompetenceudvikling kan tilrettelægges. Der kan vælges mellem tre metoder til at medarbejder og leder i dialog kan udforme en udviklingsplan med faglige såvel som personlige udviklingsmål.

Effektiv projektstyring

Der er udviklet et værktøj om effektiv projektstyring, som nu afprøves i fem kommuner. Metoden søges bredt yderligere ud med blandt andet temadage i løbet af efteråret 2008.

Kompetenceudvikling med udgangspunkt i borgernes behov/ønsker

Projektet er blevet afsluttet med udgivelsen af en publikation over temaet ”Hvorfor og hvordan borgerinddragelse?”. Publikationen er blevet til på baggrund af interviews med nøglepersoner på to kommunale arbejdsplad-

ser, hvor der er blevet arbejdet med borgerinddragelse.

3.9 Lederudvikling og ledervilkår

Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har blandt andet drøftet følgende emner: Strategi for Væksthus for ledelse mod 2010, kodeks for god ledelse i kommuner og regioner, samt trepartsaftaler og kvalitetsreform.

I november var bestyrelsen vært for Væksthusdagen 2008. De ca. 50 deltagere var medlemmer af de tre væksthuse samt andre inviterede, der har spillet en aktiv rolle i en række af væksthuses projekter.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2008

Væksthus for ledelse har i 2008 afsluttet følgende projekter:

- ”Kodeks for god ledelse i kommuner og regioner” består af 11 kodekspunkter samt en række underpunkter. Formålet med kodekset er at opstille en række kodekspunkter/pejlemærker, som kan bruges af ledere, ledergrupper mv. til refleksion, eftertanke og inspiration i forbindelse med ledelsesopgaven. En Pixi-udgave af kodeks indeholder blandt andet eksempler på, hvordan kodeks kan anvendes i praksis.
- ”Innovation i hverdagen”, der blandt andet giver ti råd om, hvad man som leder kan gøre for at skabe en innovativ arbejdsplads.
- ”Ledelse af ledere”, som sætter forholdet mellem chefer og ledere til debat ved hjælp af ti videocases.

- ”*Succesfuldefulde ledere i sundhedsvæsenet – en undersøgelse af kernekompetencer hos ledere på afdelingsniveau*”.
- ”*Ledelse af dagtilbud under forandring*”, der henvender sig til kommunalpolitikere, forvaltningschefer, forældrebestyrelser, institutionsledere og medarbejdere, der står foran eller midt i forandringer i ledelsesstrukturen.
- ”*Ledernetværk der virker – gode råd til topledere og konsulenter*”, der især henvender sig til de topledere og konsulenter, som skal træffe de strategiske beslutninger om ledernetværk i deres kommune, og til de konsulenter, der skal være med til at gøre netværkene til en succes i praksis.
- ”*LEAN i kommunerne*”, der blandt andet undersøger, hvad der er fup og fakta om LEAN.

Lederweb

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

Ultimo september 2008 er ca. 7.000 kommunale og regionale ledere mv. tilmeldt lederwebs elektroniske nyhedsbrev, hvilket er en stigning på 60 % i forhold til samme tidspunkt i 2007. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af besøg på lederweb er ca. 15.000 pr. måned, hvilket er en stigning på ca. 10 % i forhold til året før.

3.10 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Integration og mangfoldighed

I 2007 blev en række personalepolitiske projekter med fokus på integration og mangfoldighed sat i gang i samarbejde med KL. Parterne har valgt en bred tilgang til mangfoldighed, der rækker udover etnicitet.

I løbet af 2008 er følgende projekter afsluttet:

Effekter ved ledelse af mangfoldighed

Projektet har udviklet en underside til www.personaleweb.dk, som er benævnt Resultatorienteret Ledelse af Mangfoldighed – RoLM. Værktøjet har til formål at gøre effekterne synlige, når kommunerne arbejder med ledelse af mangfoldighed. Derfor gøres det muligt at måle og opgøre effekter af de indsatser, der iværksættes for at udvikle mangfoldigheden.

Kvinder i karriere

Projektet formidler i bogform interviews med 10 kvinder.

Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

Et opfølgingsprojekt til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger blev iværksat i 2007. Fase et er afsluttet med en undersøgelse udarbejdet af SFI. Undersøgelsen viser, at kommunernes brug af aftalen er yderst begrænset. Det har givet anledning til, at SFI har stillet forslag om at målrette aftalen mod alternative målgrupper af ikke-ledige og kritiseret kommunernes manglende kendskab til aftalen.

KTO finder ikke behov for at ændre i målgruppebestemmelsen for aftalen, idet KTO finder at ansættelse så vidt muligt sker på ordinære vilkår. Formålet med aftalen er at

bidrage til integration, og ikke at der oprettes så mange integrations- og oplæringsstillinger som muligt.

Mangfoldige arbejdspladser i København

Tre arbejdspladser i Københavns Kommune har gennemført udviklingsprocesser om mangfoldighed på forskellig vis. Til inspiration er alt materialet fra projekterne gjort tilgængeligt på www.personaleweb.dk.

Formidling af mangfoldighedsindsatsen

For at skabe synlighed omkring arbejdet med integration og mangfoldighed, er der iværksat en samlet formidlingsindsats som forankres på www.personaleweb.dk. Formålet er, at eksponere og formidle de igangsatte projekter. Det er hensigten at skabe opmærksomhed omkring, hvordan der kan arbejdes med mangfoldighed med forskellige tilgange og værktøjer.

Mangfoldighedsprogrammet

I 2006 blev regeringens mangfoldighedsprogram "Arbejdsplads til nye danskere" lanceret af ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration, og i forlængelse deraf, er iværksat en række projekter med det samlede formål at fremme udnyttelsen af de muligheder, der ligger i at ansætte nydanskere og lede mangfoldige medarbejdergrupper. Programmet har ydet økonomisk støtte til en række projekter med forskelligt fokus på mangfoldighed. De følgende to projekter har KTO deltaget helt eller delvist i:

- MOVE-projektet – Ledelse af mangfoldighed i offentlige virksomheder med etnicitetsfokus. Ti virksomheder har over et år blandt andet arbejdet med at nedskrive de uskrevne regler i arbejdspladskulturen, indføre mentorordninger og udvikle teamarbejdet, så de forskellige kompetencer er kommet i spil.

- MIKS-projektet – Mangfoldighed i kommuner og stat. Projektet er afsluttet med konferencen: "Mangfoldighed – en nøgle til succes" den 8. oktober 2008. Forud for konferencen er gennemført en række aktiviteter, herunder et talentprogram for nydanskere.

EU-specialudvalg for Asyl- og Indvandrings-samarbejdet

KTO er medlem af Integrationsministeriets EU-specialudvalg for Asyl- og Indvandrings-samarbejdet, jf. 3.11.e.

b) Sygdomspolitik

Undersøgelse af kommuners og regioners sygdomspolitik og praksis

I 1997 gennemførte KL, Amdsrådsforeningen og KTO en fælles undersøgelse af afskedigelse på grund af sygdom. 120-dagesreglen blev efterfølgende afskaffet.

Ved OK-02 aftales et nyt projekt om sygdomspolitik og praksis. Projektet skulle dels omfatte en kvantitativ og dels en kvalitativ undersøgelse. Projektet blev ikke gennemført i perioden, men blev ved OK-05 aftalt gennemført med et lidt bredere sigte. For en beskrivelse af forløb og overvejelser om projektet, henvises til KTO's beretninger fra 2005, 2006 og 2007.

Formålet med undersøgelsen har således været at afdække, hvordan de involverede kommuner og regioner arbejder med:

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

I februar 2008 forelå der en afrapportering fra undersøgelsen.

Afrapporteringen indeholder en række konklusioner om:

- Sygefraværspolitikker.
- Sygefraværsmønstre.
- Indsats i forbindelse med sygefravær.
- Medarbejdervinkel på sygefraværsløb (fokusgruppeinterviews).
- Om afskedigelse begrundet i sygdom
- Sammenligning med 1997-undersøgelsen.

Undersøgelsens målgruppe var primært de centrale parter, KL, RLTN og KTO, idet undersøgelsen skulle generere ny viden, der kan bruges i parternes fortsatte overvejelser om indsatser på området og til OK-08-forhandlingerne.

Handlingsplan vedrørende nedbringelse af sygefravær

I juni 2008 fremlagde regeringen sin handlingsplan med 30 forslag til, hvordan sygefraværet i både den private og offentlige sektor kan nedbringes.

Forhandlingsudvalget har drøftet handlingsplanen, og har i en henvendelse til beskæftigelsesministeren kommenteret på det forslag i handlingsplanen, som handler om, at en arbejdsgiver pålægges at skulle afholde en sygefraværssamtale inden fire ugers sygefravær, og at den ansatte har pligt til at deltage i samtalen. Det fremgår blandt andet af brevet, at det er KTO's opfattelse, at regeringen med sit forslag om indførelse af pligt for den ansatte til at deltage i en sygefraværssamtale tilsidesætter såvel trepartsaftalernes forud-

sætning om frivillighed, som det aftaleresultat parterne på det regionale og kommunale arbejdsmarked forhandlede sig frem til ved OK-08 vedrørende en aktiv sygefraværssamtale mellem arbejdsgiver og den sygemeldte.

Den 29. september 2008 blev der indgået en trepartsaftale om nedbringelse af sygefravær. I Beskæftigelsesministeriets svar til KTO den 13. oktober 2008 henvises til trepartsaftalen, som har ført til ændringer af forslagene, herunder af regeringens forslag vedrørende sygefraværssamtale mellem arbejdsgiver og sygemeldt inden 4 ugers sygefravær.

KTO's forhandlingsudvalg drøftede sagen på ny den 23. oktober 2008, og bad i den forbindelse sekretariatsudvalget om nærmere at drøfte eventuelle konsekvenser for blandt andet ansattes løn under sygdom mv. hvis den ansatte ikke deltager i en såkaldt "mulighedserklæringsamtale". KTO vil endvidere nøje vurdere og kommentere lovforslaget, når det modtages i høring.

c) Lovforslag i høring

KTO har i perioden 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.

Forslag til ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder (implementering af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv i ligelønsloven)

KTO tilkendegav i høringssvaret, at KTO overordnet finder det positivt, at der med lovforslaget indføres en godtgørelsesbestemmelse på ligelønsområdet. KTO tilkendegav imidlertid samtidig, at den nu foreslåede ordlyd i lovforslaget, efter KTO's opfattelse ikke opfylder direktivets krav til natio-

nal lovgivning om at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse, der har en præventiv virkning. Med henblik på at sikre dette, skal bestemmelsen efter KTO's opfattelse formuleres som en "skal"-bestemmelse.

Forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

KTO meddelte Beskæftigelsesministeriet, at KTO principielt ikke kan støtte en lovliggørelse af jobklausuler, selv om ministeriet med udkastet har bevæget sig i forhold til et tidligere udkast, som KTO i april 2007 afgav bemærkninger til. KTO kritiserede endvidere, at lovforslagets hovedformål om at begrænse virksomheders brug af jobklausuler alene fremgår af lovbemærkningerne og ikke selve lovteksten. KTO finder det endvidere helt uacceptabelt, at lovforslaget ikke omfatter vikarbureauer.

Forslag til lov om ændring af lov om tjenestemænd og forskellige andre love

KTO meddelte Finansministeriet, at man principielt kan tilslutte sig, at en tjenestemand også efter det fyldte 70. år har mulighed for at fortsætte sit ansættelsesforhold som tjenestemand. KTO fandt det imidlertid problematisk, at lovudkastet ikke giver mulighed for fortsat optjening af tjenestemandspension, hvis tjenestemanden har 37 pensionsår, når ansættelsesforholdet fortsætter. Endelig pegede KTO på en række områder, hvor udkastet ikke er konsekvent i forhold til afskaffelsen af 70-årsgrænsen samt på andre områder, hvor der vil være behov for ændringer, fx alderskriteriet for at kunne opnå kvalificeret svagelighedspension.

Lovforslag om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere (indførelse af § 6 a efter EF-domstolens afgørelse i Laval-sagen)

Ministeriets forslag var identisk med det forslag, som blev udarbejdet i udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen, og KTO med-

delte på den baggrund, at man ikke havde bemærkninger til forslaget.

3.11 EU

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

Møder med KL og Danske Regioner om EU-sager

På de halvårlige møder om EU-sager mellem KL, Danske Regioner og KTO er der fulgt op på EU-initiativer med aftalemæssige konsekvenser. Det gælder særligt direktiver og EU-aftaler, men også EF-domstolens afgørelser i Laval-sagen og Rüffert-sagen. Derudover er der i beretningsperioden afsluttet to af de i alt fire prioriterede indsatsområder fra overenskomstperioden 2005 – 2008. For det første er der udarbejdet en engelsk beskrivelse af barselsudligningsordningen, som er fremsendt til relevante europæiske parter, jf. afsnit 1.7.

For det andet har KL og KTO fået gennemført en undersøgelse af effekterne i kommunerne af implementeringen af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Formålet med undersøgelsen har været at kortlægge og analysere, hvilken betydning iværksættelsen af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har haft for tidsbegrænset ansatte i den kommunale sektor. Undersøgelsen giver ikke en entydig konklusion på, om rammeaftalen har haft en effekt eller ej i den kommunale sektor. Undersøgelsens hovedkonklusion er, at EU's direktiv har haft en vis gennemslagskraft på det kommunale område, idet de fleste udvalgte kommuner har iværksat lokale implementeringsinitiativer (informationsgivende aktiviteter, retningslinjer for god praksis og lokalaftaler). Direktivets faktiske effekt er dog begrænset, idet ændringer i kommunale arbejdsgivers ansættelsespraksis og forbedringer af tidsbegrænsede ansattes arbejdsforhold er relativt

beskedne. Undersøgelsens resultater er beskrevet i en dansk rapport, og der er udarbejdet en pjece med et engelsk resumé af undersøgelsen, som ligeledes er formidlet til relevante europæiske parter.

Som et tredje indsatsområde er det besluttet at udarbejde en engelsk beskrivelse af selve aftaleimplementeringen af stressprotokollatet af 24. maj 2005 og parternes overvejelser i relation hertil. Målgruppen for pjecen er de europæiske parter og udarbejdes i et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og KTO. Arbejdet er igangværende.

Som et fjerde indsatsområde afviklede KL, RLTN og KTO i april 2007 et arbejdsseminar om EU-regulering og aftaleimplementering, som er nærmere omtalt i beretningen fra 2007.

Parterne har påbegyndt drøftelser om indsatsområder i overenskomstperioden 2008 – 2011, hvor der blandt andet vil være fokus på konsekvenserne af EU-regulering, fx i relation til Laval-dommen. KL og KTO er endvidere enige om at følge op på undersøgelsen om tidsbegrænset ansættelse. KL og KTO påtænker at udarbejde en fælles pjece om hvilke forhold, man skal være opmærksom på, når man anvender tidsbegrænset ansættelse.

b) DAN-ISKA

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

I DAN-ISKA er følgende emner blandt andet blevet behandlet:

- Forslag til direktiv om patientrettigheder i forbindelse med grænseoverskridende sundhedsydelser.
- EPSU-kongresresolutioner.
- Fusionen mellem EPSU/EUREC.

d) Implementeringsudvalget

CFU og KTO har siden sommeren 2006 haft en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på sådan måde, at sekretariatene for et år ad gangen varetager den fælles observatørpost. Udvalget indkaldes efter behov.

Udvalget har blandt andet drøftet implementering af det omarbejdede ligestillingsdirektiv og en sag anlagt ved EF-domstolen i juni 2008 af kommissionen mod Tyskland om arbejdsmarkedspensioner/udbudsregler.

e) Specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet

KTO har siden juni 2008 været medlem af Integrationsministeriets specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet. Ministeriet inviterede i foråret arbejdsmarkedets organisationer til at deltage i specialudvalget, når der på EU-ministerrådsmøder vil blive drøftet forslag vedrørende arbejdskraftindvandring og andre arbejdsmarkedrelaterede sager med henblik på at have et så bredt beslutningsgrundlag som muligt. KTO følger arbejdet i specialudvalget i relation til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger og de hertil relaterede personalepolitiske projekter.

3.12 FOKUS

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

Et særligt fokusområde for bestyrelsen i øjeblikket er, at bidrage til en bred og kvalificeret debat i tilknytning til kvalitetsreformen på det offentlige område, og konsekvenserne af den nye opgavefordeling i det offentlige.

FOKUS har i årets løb udgivet enkelte minipjecer, og har afholdt gå-hjem-møder om blandt andet *"Kvalitet i omsorgsarbejde"*, *"Akkreditering i den offentlige sektor"* og *"Eftertragtede offentlige arbejdspladser"*.

3.13 Økonomiaftaler

I forbindelse med henholdsvis KL's og Danske Regioners økonomiforhandlinger for 2009 med regeringen havde KTO's formandskab møder 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.

3.14 Samarbejde med KMD

KTO har tidligere været repræsenteret i KMD's konceptudvalg.

Som led i at forberede salget af KMD, har KMD i beretningsperioden imidlertid valgt at nedlægge konceptudvalgene.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

www.kto.dk er adressen på KTO's hjemmeside. Her kan der findes informationer om KTO's aftaler, aktiviteter, publikationer og oplysningsmateriale til medlemsorganisationer og fagblade. Man kan også se, hvilke organisationer, der er medlem af KTO, samt KTO's organisatoriske opbygning.

Som en fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

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

4.2 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2008 udgivet følgende aftaler med KTO's kommentarer:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg på KL's område.
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager på KL og RLTN's områder.

KTO og KL/RLTN har i 2008 udgivet:

- MED-Håndbog (KL)
- MED-Håndbog (RLTN)

Endvidere har KTO i samarbejde med KL/RLTN udgivet følgende fælles vejledninger:

- Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal med KL.
- Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal med RLTN.
- Vejledning om rammeaftale om seniorpolitik med KL.
- Vejledning om trepartsmidlerne til kompetenceudvikling med KL.
- Vejledning om trepartsmidlerne til kompetenceudvikling med RLTN.

KTO har i 2008 solgt i alt ca. 9.000 kommenterede aftaler mv.

4.3 KTO-konferencer mv.

Ytringsfrihed

KTO's juridisk gruppe afholdt den 17. november 2008 en ½-dags temadag om offentligt ansattes ytringsfrihed. Formålet med temadagen var at sætte fokus på og skærpe opmærksomheden omkring offentligt ansattes ytringsfrihed, og at give ansatte i organisationerne inspiration til at vejlede medlemmer om brug af ytringsfrihed både konkret og i inspirationsmateriale.

Introduktion til FLD's omklassificeringsprogram

KTO afholdt med bistand af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) den 18. december 2007 en introduktion til FLD's omklassificeringsprogram, der af FLD blev udviklet til OK-08.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Københavns Kommunale Maskinmesterforeningen (KKM) og Maskinmestrenes Foreningen er blevet fusioneret med virkning fra 27. juni 2008.

Dansk Skuespillerforbund har meldt sig ud af KTO pr. 1. april 2008.

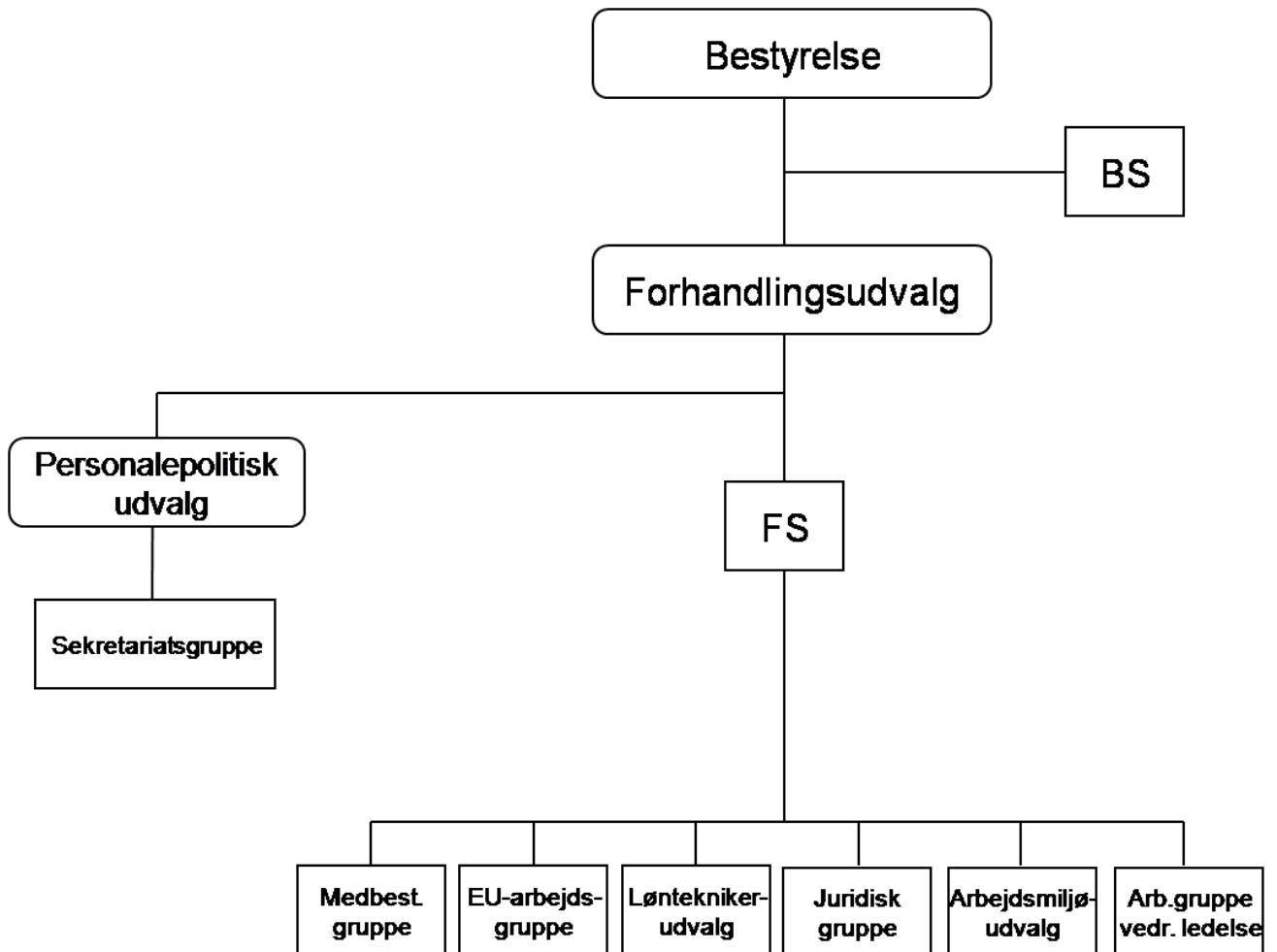
Der har ikke været optagelsesansøgninger i KTO i 2008.

Pr. 1. oktober 2008 var der 46 medlemsorganisationer med i alt 527.331 medlemmer i KTO.

4.5 Repræsentantskabsmøde

På KTO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 7. marts 2008 blev KTO-forliget ved OK-08 godkendt.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.08
Arkitektforbundet	III	1.182
Bibliotekarforbundet	III	2.387
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	200
BUPL	II	60.409
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	6.286
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	413
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	I	2
Dansk Funktionærforbund	I	256
Dansk Jernbaneforbund	I	286
Dansk Metal	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	952
Dansk Psykolog Forening	III	3.110
Dansk Skuespillerforbund ²	II	258
Dansk Socialrådgiverforening	II	7.914
Dansk Tandlægeforening	III	344
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	170
Den danske Landinspektørforening	III	177
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	II	285
DM	III	2.895
Fag Og Arbejde (FOA)	I	202.003
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	33.500
Forbundet Træ-Industri-Byg	I	636
Foreningen af Kommunale Chefer	II	708
Foreningen af Speciallæger	III	5.041
Frederiksberg Kommunalforening	II	599
Gentofte Kommunalforening	II	534
Gymnasieskolernes Lærereforening	III	68
Halinspektørforeningen	II	686
HK/KOMMUNAL	I	68.944
Ingeniørforeningen i Danmark	III	3.042
Jordbrugsakademikerne (JA)	III	429
Konstruktørforeningen	II	382
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	72
Københavns Kommunale Maskinmesterforening ³	II	136
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.290
LederForum	II	690
Ledernes Hovedorganisation	IV	4.211

² Udmeldt pr. 1. april 2008

³ Fusioneret med Maskinmestrenes Forening pr. 27. juni 2008

Lærernes Centralorganisation	II	65.911
Malerforbundet i Danmark	I	63
Maskinmestrenes Forening	II	538
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	286
Socialpædagogernes Landsforbund	I	30.416
Søfartens Ledere	II	150
Tandlægenes Nye Landsforening	III	1.154
Teknisk Landsforbund	I	3.683
Yngre Læger	III	8.037
I alt 48 medlemsorganisationer pr. 1. januar 2008		527.906

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Sine Sunesen, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Gita Grüning, TL
Dennis Kristensen, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Jørgen V. Christiansen, KC
Anne Jørgensen, DS
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Thonboe, Frederiksberg
Kommunalforening
Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Nanna Højlund, FOA
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Lone Hoffmann, 3F
Peter Kvist Jørgensen, FOA
David Gibson, 3F
Benny Andersen, SL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Michael Petersen, DKBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Tonny Andersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg (BS)

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Aase Weiler Madsen, TL
Lars Kehlet Nørskov, DS
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Steen Engelund, Halinspektørforeningen
Yvonne Hindsberg, LC
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Henning Bickham, KTO
Helle Krogh Basse, KTO
Jørgen Holst, KTO

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

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Sine Sunesen, AC (næstformand)

Jakob Bang, FOA

Dennis Kristensen, FOA

Kirsten Nissen, SL

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Stig Andersen, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Ellen Lykkegård, 3F

Mona Striib, FOA

NN, DS

Kenneth Bergen, Dansk Metal

Vibeke Thonboe, Frederiksberg

Kommunalforening

Tonny Andersen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS)

Preben Føltved, 3F

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

Henning Bickham, KFF

Helle Krogh Basse, KTO

Jørgen Holst, KTO

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA

Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO

Ole Zander, FOA

Lisbet Herskind, DLF/LC

Torben Lenike Petersen, FTF-K

Gabrielle Lanyi, BUPL

Tine Holst, AC

Lars Daugaard, KTO

Eva Agerlin, KTO

Personalepolitisk udvalg

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Benny Andersen, SL
Tonny N. Andersen, BUPL
Jakob Bang, FOA
Pernille Drost, AC
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Ellen Lykkegård, 3F
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Bettina Post, DS

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Berit Brylov, BUPL
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Lisbet Herskind, LC
Birthe Jeppesen, FOA
Dorthe Storm Meier, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Vakant, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Arbejds miljøudvalg

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

Lønteknikerudvalg

Per Stech, HK/KOMMUNAL
Bjørn P. Langbakke, OAO
Martin M. Nielsen, SL
Leif F. Petersen, OAO
Knud Røddik, FOA

Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO

Juridisk gruppe

Cathrine de Voss, SL
Pernille Klostergaard Testrup, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Michael Berner, BUPL
Peter Cort, LC
Michael Møllegaard Jessen, FTF-K
Susanne E. Rehm, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Bengt Rasten, OAO
Steen Parker Sørensen, FOA
Ole Prasz, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Jørgen Holst, KTO
Helle Basse, KTO

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Tom Bjerregård, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Bettina Skaarup, FTF-K
Søren Teglskov, Skolelederne
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Marianne Baltzer, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (næstformand)
Jens Kragh, FTF-K
Mogens Kring Rasmussen, DJØF
Jørgen Holst, KTO

Styregruppe for personaleweb

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

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Michael Jespersen, OAO
Mariann Skovgaard, FTF-K
Jens Harboe, AC
Jørgen Holst, KTO

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Krogh Basse, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, AC
Michael Berner, 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 Højrup Hansen, KTO

Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

Vibeke Pedersen, KTO (observatør)

Bestyrelsen for FOKUS

Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (observatør)

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse

Lars Daugaard, KTO (observatør)

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Jørgen Holst

Vicesekretariatschef Helle Krogh Basse

Seniorchefkonsulent Henrik Würtzenfeld

Konsulent Eva Agerlin

Chefkonsulent Henning Bickham

Chefkonsulent Henrik Carlsen

Chefkonsulent Lars Daugaard

Chefkonsulent Henrik Højrup Hansen

Chefkonsulent Vibeke Pedersen

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**

ÅRSRAPPORT FOR TIDEN 01.04.2007 - 31.03.2008

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oplysninger om organisationen	1
Ledelsespåtegning	2
Den uafhængige revisors påtegning	3
Påtegning, kritiske revisorer	5
Anvendt regnskabspraksis	6
Resultatopgørelse for tiden 01.04.2007 - 31.03.2008	8
Balance pr. 31.03.2008	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

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

Til bestyrelsen i Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte

Vi har revideret årsrapporten for Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte for regnskabsåret 1. april 2007 – 31. marts 2008.

Årsrapporten omfatter ledelsespåtegning, anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsrapporten aflægges efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsrapporten

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge en årsrapport, 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 en årsrapport, 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 årsrapporten 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 årsrapporten ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsrapporten. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsrapporten, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for organisationens udarbejdelse og aflæggelse af en årsrapport, 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 årsrapporten.

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


Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. marts 2008 samt af resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2007 – 31. marts 2008 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 19. juni 2008

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Lars Clemmen Christensen
statsautoriseret revisor

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 19. juni 2008



Nils Pedersen

kritisk revisor



Erik Lehm

kritisk revisor

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

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

Den anvendte regnskabspraksis er uændret i forhold til sidste år.

Generelt om indregning og måling

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

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

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

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.

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS**Materielle anlægsaktiver**

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

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

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

IT-udstyr	3 år
Andet inventar	5 år

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

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

Tilgodehavender

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

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver omfatter afholdte udgifter vedrørende efterfølgende regnskabsår.

Værdipapirer og kapitalandele

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

Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser måles til nominel værdi.

Feriepengeforpligtelse

Feriepengeforpligtelsen til ansatte er beregnet med 15% af den ferieberettigede løn for perioden 01.01.2007 til 31.03.2008 for de personer, der er ansat pr. 31.03.2008.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

RESULTATOPGØRELSE FOR TIDEN 01.04.2007 - 31.03.2008		
Note		2006/2007 t. kr
	Kontingentindtægter	9.025.506
1	Projekter	4.266.595
	Temadage og konferencer	0
	Pjecer	127.233
	Huslejeindtægter	183.132
	Diverse indtægter	65
	Primære indtægter	13.602.531
2	Personaleomkostninger	10.782.524
3	Administrationsomkostninger	2.204.606
4	Mødeudgifter	253.192
5	Ekstern assistance	435.374
	KTO løn- og forh.konf. samt temadage	0
	Pjecer	193.031
	Kapacitetsomkostninger	13.868.727
	Driftsresultat før afskrivninger	-266.196
	Afskrivninger på anlægsaktiver	60.578
	Driftsresultat før renter	-326.774
6	Finansielle poster	312.121
	Resultat før skat	-14.653
	Foreningsskat	0
	Årets resultat	-14.653
	Der foreslås disponeret således:	
	Overført til formuekonto	-14.653
	I alt overført	-14.653

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

BALANCE PR. 31.03.2008			
Note			2006/2007 t. kr
	AKTIVER		
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	157.328	57
	Materielle anlægsaktiver	157.328	57
	Anlægsaktiver i alt	157.328	57
	Lager, pjecer	168.442	85
	Debitorer	749.759	343
	Periodeafgrænsningsposter	863.938	915
	Deposita	248.149	244
	Tilgodehavender	2.030.288	1.587
	Værdipapirer	5.669.588	5.954
	Likvide beholdninger	1.362.360	2.738
	Omsætningsaktiver i alt	9.062.236	10.279
	Aktiver i alt	9.219.564	10.336

*Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte***BALANCE PR. 31.03.2008**

Note		2006/2007 t.kr.
PASSIVER		
8	Egenkapital	6.472.824
	Forudbetalt kontingent	183.806
	Skyldig A-skat, AM-bidrag samt lønsumsafgift	315.556
	Diverse kreditorer	814.177
	Skyldig feriepengeforpligtelse	1.433.200
	Kortfristet gæld	2.746.740
	Passiver i alt	9.219.564

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		
Note		2006/2007 t. kr.
1 Projekter		
AKUT	74.700	73
PULS/KL	576.814	124
PPF-PPU-PPS	201.368	112
KBH	101.760	110
Tværgående, alle arbejdsgivere	3.311.953	3.416
	4.266.595	3.835
2 Personaleomkostninger		
Lønninger	8.672.116	8.357
Pension	1.369.855	1.360
	10.041.971	9.717
Regulering feriepengeforpligtelse	22.200	18
	10.064.171	9.735
Sociale omkostninger	617.007	611
Kantine, personalemøder	224.151	169
	10.905.329	10.515
Refusion til Københavns Kommune	0	267
Dagpengerefusioner og anden lønrefusion	-122.805	-241
	10.782.524	10.541

Antal gennemsnitligt fuldtidsansatte i regnskabsåret: 17,3 (2006/2007: 17,9)

Der er ydet bestyrelsesvederlag til formanden for regnskabsåret på i alt 189.591
Bestyrelsen i øvrigt modtager ikke honorar.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		
Note		2006/2007 t. kr.
3 Administrationsomkostninger		
Husleje incl. varme og el	1.004.218	991
Rep. og vedligeholdelse	40.399	9
Telefon og internet	152.445	144
Intern uddannelse	113.584	169
Forsikringer	52.894	62
Rengøring mv.	86.469	71
Plantetilsyn og -indkøb	30.228	31
Aviser, tidsskrifter og bøger	86.548	113
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv	111.222	100
Porto	146.429	178
Fotokopiering	39.139	49
Repræsentation og gaver	14.217	14
It-udstyr og -programmer	224.715	269
Inventar, anskaffelser m.v.	43.502	30
Befordring	50.280	45
Gebyrer mv.	8.317	9
	2.204.606	2.284
4 Mødeudgifter		
Repræsentantskabsmøder	42.069	20
Best.- forhandl.udv.- BS og FS møder	88.722	73
Øvrige møder	115.094	140
Konferencer m.v.	7.307	5
	253.192	238

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER			
Note			2006/2007 t. kr.
5	Ekstern assistance		
	Juridisk bistand	267.116	276
	It-bistand	104.453	105
	Revision	56.875	43
	Regnskabs- og skattemæssig assistance	0	10
	Regnskabsmæssig assistance tidligere år	0	10
	Lønanvisningsomkostninger	6.930	7
		<u>435.374</u>	<u>451</u>
6	Finansielle poster		
	Realiserede kursgevinster og tab	7.354	5
	Ikke realiserede kursgevinster og -tab	-158.156	-60
	Renter pengeinstitutter	197.774	139
	Renter obligationer	265.149	271
		<u>312.121</u>	<u>355</u>

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER			
Note		2006/2007	
		t. kr.	
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		
	Kostpris pr. 01.04.2007	385.136	413
	Tilgang	161.250	85
	Afgang	-300.152	-113
		<u>246.234</u>	<u>385</u>
	Af- og nedskrivninger pr. 01.04.2007	-328.480	-346
	Tilgang	-60.578	-95
	Afgang	300.152	113
		<u>-88.906</u>	<u>-328</u>
	Saldo pr. 31.03.2008	<u>157.328</u>	<u>57</u>
8	Egenkapital		
	<i>Formuekonto</i>		
	Saldo pr. 01.04.2007	6.137.477	6.084
	Overført af årets resultat	-14.653	53
		<u>6.122.824</u>	<u>6.137</u>
	<i>Henlæggelse til ekstraordinær uddannelse</i>		
	Saldo pr. 1.04.2007	75.000	75
	Overført fra resultatopgørelsen	0	0
		<u>75.000</u>	<u>75</u>
	<i>Henlæggelse til IT-udstyr mv.</i>		
	Saldo pr. 1.04.2007	275.000	275
	Overført fra resultatopgørelsen	0	0
		<u>275.000</u>	<u>275</u>
	Egenkapital pr. 31.03.2008	<u>6.472.824</u>	<u>6.487</u>


LEDELSESPÅTEGNING


Bestyrelsen har dags dato godkendt årsrapporten for 2007/2008. Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat.


Årsrapporten indstilles til repræsentantskabets godkendelse.

København, den 19. juni 2008

Bestyrelsen:


Anders Bondo Christensen
LC, formand

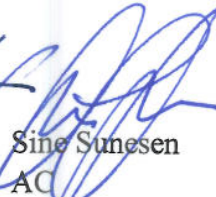

Jørgen Mosbæk
Halinspektørforeningen



Henning Pedersen
BUPL

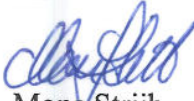

Henning Breinholt
DS


Bodil Otto
HK/Kommunal

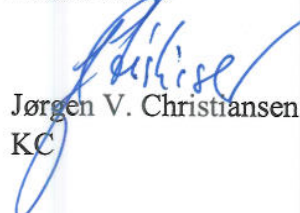

Bo Vistisen
LH


Sine Sunesen
AC


Kirsten Nissen
SL



Mona Striib
FOA


Kenneth Bergen
Dansk Metal


Jørgen V. Christiansen
KC


Dennis Kristensen
FOA


Ellen Lykkegård
3 F


Jakob Bang
FOA


Vibeke Thonboe
FKF


Gita Grüning
TL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

REVISIONSPROTOKOLLAT

af 19. juni 2008, side 128 - 133
vedrørende årsrapport for perioden
01.04.2007 – 31.03.2008

1. Indledning

Vi har afsluttet revisionen af årsrapporten for perioden 01.04.2007 – 31.03.2008 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Årsrapporten for 2007/2008 udviser følgende resultat, aktiver og egenkapital:

	2007/2008	2006/2007 t.kr.
Resultat	-14.653	53
Aktiver	9.219.564	10.336
Egenkapital	6.472.824	6.487

2. Bemærkninger og anbefalinger

2.1 Reguleringer til årsrapporten

Som led i vor revision skal vi oplyse, at alle de ved revisionen fundne væsentlige reguleringer til bogholderi og regnskab er korrigeret.

2.2 Prokuraforhold

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

3. Revision af årsrapporten for 2007/2008

Som valgte revisorer har vi foretaget revision af årsrapporten for 2007/2008, og såfremt bestyrelsen godkender årsrapporten i dens nuværende form vil vi forsyne denne med en påtegning uden forbehold eller supplerende oplysninger.

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

Vi har den 23. november 2007 foretaget et uanmeldt beholdningseftersyn. Eftersynet gav ikke anledning til bemærkninger.

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

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

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

4. Resultatopgørelsen

Kontingentindtægt

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

Det skal oplyses, at enkelte medlemsorganisationer ikke har oplyst aktuelle medlemstal, hvorfor kontingentbetalingen for disse organisationer foretaget på grundlag medlemstal for 2006/07.

På grund af faldende medlemstal er kontingentindtægten faldet med ca. kr. 300.000 i forhold til 2006/2007.

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 i forbindelse med revisionen af årsrapporten foretaget afstemning af udbetalte lønninger for 2007 med redegørelser til skattevæsenet.

Vi har herudover foretaget stikprøvevis revision af de udbetalte lønninger.

Finansielle poster

Renteindtægter er afstemt med foreliggende kontoudtog, og der er foretaget periodisering frem til 31.03.2008.

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

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

Det samlede afkast omfatter:

Pengeinstitutter	197.774
Værdipapirer	265.149
Realiserede og urealiserede kursgevinster og -tab	-150.802
	<hr/>
	312.121
	<hr/>

Den gennemsnitlige beholdning af likvide midler og offentligt noterede værdipapirer pr. 31.03.2007 og pr. 31.03.2008 udgør i alt kr. 7.862.318. I forhold hertil udgør afkastet for 2007/2008 4,0% (2006/2007 3,9%).

5. Balancen

Materielle anlægsaktiver

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

Lager, pjecer

Den opførte beholdning er afstemt med lagersystemets udvisende.

Der er pr. 31. marts 2008 foretaget en større nedskrivning på uaktuelle pjecer på ca. kr. 60.000. Dette er normal praksis ved udgangen af en overenskomstperiode, idet de gamle pjecer erstattes af nye relevante udgivelser.

Vi har herudover stikprøvevis kontrolleret værdiansættelsen. Lagerets tilstedeværelse er ikke kontrolleret.

Debitorer kr. 749.759

Feriepengeforpligtelse, KFF & WEB	117.700
Mellemregning KFF & WEB m.fl.	101.028
Diverse projekter	387.627
Pjecer m.v.	96.016
Mellemregning moms	47.388
	<hr/>
	749.759
	<hr/>

Periodeafgrænsningsposter kr. 863.938

Lønninger og pension	734.126
Renter	98.778
Diverse	31.034
	<hr/>
	863.938
	<hr/>

Diverse kreditorer kr. 814.177

Leverandører	579.183
Lønsumsafgift	139.058
Skyldige omkostninger	95.936
	<hr/>
	814.177
	<hr/>

Hensatte feriepenge kr. 1.433.200

Beløbet er beregnet med 15% af den ferieberettigede løn til ansatte pr. 31.03.2008 for perioden 01.01.2007 - 31.03.2008.

6. Andre opgaver

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

- Medvirken ved udarbejdelse af årsrapport 2007/2008
- Udarbejdelse af selvangivelse
- Skattemæssig rådgivning
- Ud over revision af KTO's årsrapport har vi revideret og afgivet revisionspåtegning vedrørende: Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation, UTF og UTK, WEB og AUA – København.

7. Skatteforhold

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

Vi har opgjort KTO's skattepligtige indkomst på grundlag af den reviderede årsrapport for tiden 01.04.2007 – 31.03.2008. På baggrund heraf forventes der ingen skattebetaling for perioden.

Vi har endvidere beregnet den udskudte skat pr. 31.03.2008. På baggrund af beregningen skal der ikke afsættes udskudt skat i regnskabet.

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

8. Lovpligtige erklæringer, revisionens formål og udførelse

8.1 revisionspåtegning

Vi har forsynet årsrapporten 2007/2008 med en revisionspåtegning uden forbehold eller supplerende oplysninger. Der henvises til årsrapportens side 3 for gengivelse.

8.2 Revisionen formål, udførelse og omfang samt revisors ansvar

Vedrørende revisionens formål, udførelse og omfang samt revisors ansvar, henvises til vort revisionsprotokollat for 2003/2004, side 106 – 108.

8.3 Revisors erklæring

I henhold til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens bekendtgørelse om statsautoriserede revisorerers erklæringer m.v. skal vi oplyse:

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

København, den 19. juni 2008

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Lars Clemmen Christensen

statsautoriseret revisor

9. Bestyrelsens underskrifter

Forelagt for bestyrelsen på mødet, den 19. juni 2008



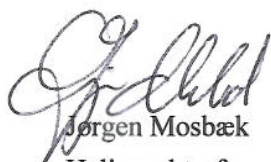
Anders Bondo Christensen
LC, formand



Sine Sunesen
AC



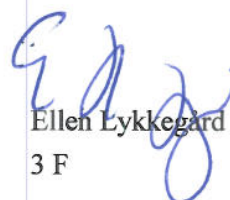
Dennis Kristensen
FOA



Jørgen Mosbæk
Halinspektørforeningen



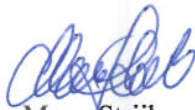
Kirsten Nissen
SL



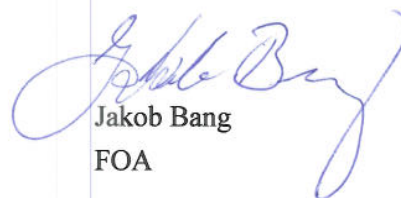
Ellen Lykkegård
3 F



Henning Pedersen
BUPL



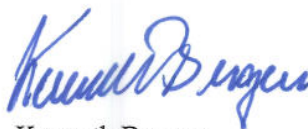
Mona Striib
FOA



Jakob Bang
FOA



Henning Breinholt
DS



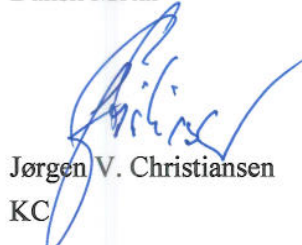
Kenneth Bergen
Dansk Metal



Vibeke Thonboe
FKF



Bodil Otto
HK/Kommunal



Jørgen V. Christiansen
KC



Gita Grüning
TL



Bo Vistisen
LH

Til
KTO's bestyrelse

Side 16
23. november 2007


Kritisk revision fredag den 23. november 2007

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

Gennemgangen omfattede blandt andet konto 4180 samt konto 4780.

Revisionsbesøget gav ikke anledning til bemærkninger.

København, den 23/11-2007



Erik Lehm
kritisk revisor



Nils Pedersen
kritisk revisor

Forslag til foreløbigt budget for regnskabsåret 2009/2010

1. APRIL 2009 - 31. MARTS 2010

	Rev. Budget 2008-2009	Forslag Budget 09/10
INDTÆGTER		
Kontingenter	9.028.000	9.370.000
Projektindtægter	4.300.000	4.200.000
Pjecer	225.000	675.000
Lejeindtægter	165.000	100.000
Renter/finansielle poster	320.000	350.000
INDTÆGTER I ALT	14.038.000	14.695.000
UDGIFTER		
Løn/honorarer/pension/sociale omkostninger	10.940.000	11.200.000
Husleje, incl. varme og el	1.055.000	1.089.000
Reparation og vedligeholdelse	24.000	24.000
Telefon + internet	167.000	171.000
Intern uddannelse	220.000	220.000
Forsikringer	61.000	61.000
Rengøring mv.	88.000	90.000
Blomster og planter sekretariatet	32.000	32.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	100.000	100.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	113.000	113.000
Service, kontormaskiner og fotokopiering	50.000	50.000
Porto	180.000	160.000
Konsulentbistand, edb	200.000	258.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	65.000	66.000
Repræsentation og gaver	26.000	26.000
Annoncer	30.000	15.000
IT-udstyr og programmer	173.000	197.000
Inventar, anskaffelser	45.000	45.000
Repræsentantskabsmøder	22.000	22.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	96.000	96.000
Øvrige møder	150.000	150.000
Befordring	49.000	52.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	18.000	18.000
Juridisk bistand	200.000	200.000
Pjecer	150.000	450.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	76.000	47.600
Gebyrer, øreafrundinger mv.	10.000	10.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	-175.000	-100.000
Nettoover-/underskud i perioden	-127.000	-167.600
UDGIFTER I ALT	14.038.000	14.695.000

BEMÆRKNINGER TIL FORSLAG TIL BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 1. APRIL 2009 - 31. MARTS 2010

Indtægter

KTO-kontingenter	<p>I budgetforslaget er forudsat en fremskrivning med 71 øre af kontingentet med baggrund i prisudviklingen 2007 – 2008, det vil sige 4,3 %. Kontingentet udgør herefter 17,32 kr. pr. medlem. Der er indregnet en nedgang i medlemstallet på 0,5 %, hvilket er halvdelen af tidligere års beregnede fald.</p> <p>Den konstaterede prisudvikling tager i lighed med det seneste budget udgangspunkt i udviklingen fra august til august. Sidste år betød dette en fremskrivning med kun 1,1 % med baggrund i en usædvanlig lav prisudvikling.</p>
Projektindtægter	<p>Der budgetteres med generelle sekretariatsbidrag og projektlejelse af projekter på 4,2 mio. kr.</p> <p>Posten består dels af et sekretariatsbidrag på ca. 3,3 mio. kr. for den generelle varetagelse af sekretariatsfunktioner for blandt andet Personalepolitisk Forum, Personalepolitiske indsatsområder og Personaleweb, dels af et skøn over honorarer på ca. 0,9 mio. kr. for varetagelse af projektlejelse af konkrete personalepolitiske projekter.</p>
Pjecer	<p>Der budgetteres med pjeceindtægter på 675.000 kr. Den betydelige stigning på 475.000 kr. skyldes et fortsat forventet stort salg af pjecer med baggrund i OK-08. Merindtægten skal dog ses i sammenhæng med forholdsmæssigt større udgifter til produktion af disse.</p>
Lejeindtægter	<p>Der budgetteres med et fald i huslejeindtægter som følge af STK's flytning fra Løngangstræde 25 og den nu hermed konstaterede forbundne manglende lejeindtægt ved genudlejning af mødelokaler.</p>
Renter/finansielle poster	<p>Der budgetteres med en stigning på 30.000 kr. med baggrund i regnskabsudviklingen. Denne post er på grund af finanskrisen særlig vanskelig at skønne.</p>

Udgifter

Løn/honorarer/-pension/sociale omkostninger	Der budgetteres med en stigning i udgifterne til løn, pension mv., som følge af aftalemæssige lønstigninger i 2. OK-år. I 2008 er der sket en yderligere reduktion med 1 stilling i antallet af medarbejdere i KTO. Det betyder, at der inden for de sidste 3 – 4 år er reduceret i alt 3 stillinger svarende til ca. 16 %.
Husleje incl. varme og el	Der budgetteres med en stigning på 34.000 kr. til husleje mv. med baggrund i regnskabsudviklingen.
Reparation og vedligeholdelse	Der budgetteres uændret med 24.000 kr. til reparationer og vedligeholdelse af lokaler.
Telefon+internet	Der budgetteres med en mindre stigning på 4.000 kr. til telefon og anvendelse af internetkommunikation.
Intern uddannelse	Der budgetteres uændret med 220.000 kr. til intern uddannelse af personalet.
Forsikringer	Der budgetteres uændret med 61.000 kr.
Rengøring mv.	Der budgetteres nærmest uændret.
Blomster og planter sekretariatet	Der budgetteres uændret med 32.000 kr.
Aviser, tidsskrifter, bøger	Der budgetteres uændret med 100.000 kr.
Kontorartikler, papir mv.	Der budgetteres uændret med 113.000 kr.
Service, kontormaskiner og fotokopiering	Der budgetteres uændret med 50.000 kr.
Porto	Der budgetteres med et fald på 20.000 kr.
Konsulentbistand, EDB	Der budgetteres med en stigning på 58.000 kr., hvilket især skyldes afsættelse af midler til en omlægning af KTO's hjemmeside.
Revision, regnskabsmæssig assistance	Der er indregnet almindelige prisstigninger.

Repræsentation og gaver	Der budgetteres uændret med 26.000 kr.
Annoncer	Der budgetteres med et fald på 15.000 kr.
IT-udstyr og programmer	Der budgetteres med en stigning på 24.000 kr., hvilket blandt andet skyldes en forventet udskiftning af en SQL-server.
Inventar, anskaffelser mv.	Der budgetteres uændret med 45.000 kr.
Repræsentantskabsmøder	Der budgetteres med 22.000 kr. til afholdelse af 1 repræsentantskabsmøde i regnskabsåret.
Bestyrelses-, forhandlingsudvalg, FHS, BS og FS	Der budgetteres uændret med 96.000 kr.
Øvrige møder	Der budgetteres uændret med 150.000 kr.
Befordring	Der budgetteres nærmest uændret.
Deltagelse i org. konferencer mv.	Der budgetteres uændret med 18.000 kr.
Juridisk bistand	Der budgetteres uændret med 200.000 kr. Denne post er traditionelt svært at skønne, idet et par voldgiftsager fra eller til kan forrykke omkostningerne en hel del.
Pjecer	Der budgetteres med større udgifter til pjecer på 450.000 kr. som følge af et forventet større salg af pjecer med baggrund i OK-08.
Afskrivning af IT udstyr og inventar	Der budgetteres med et fald på ca. 28.000 kr., idet en række tidligere anskaffelser nu er fuldt afskrevet.
Gebyrer mv.	Der budgetteres uændret med 10.000 kr.
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	Der budgetteres med et forbrug af henlagte midler til IT på 100.000 kr.
Overskud/underskud	Der budgetteres med et underskud på 167.000 kr.

KTO

Løngangstræde 25, 1.

1468 København K

Tlf.: 33 11 97 00

Fax.: 33 11 97 07

E-mail: kto@kto.dk

www.kto.dk