

KTO's 20. ordinære repræsentantskabsmøde

2005

Skriftlig beretning

Redaktionen er afsluttet den 16. november 2005

Indholdsfortegnelse

1.	OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	5
1.1	Forhandlingsforløbet.....	5
1.2	Løn.....	8
1.3	Pension.....	11
1.4	Ligestilling.....	12
1.5	Tryghed i forbindelse med kommunalreformen.....	13
1.6	TR/SU/MED.....	15
1.7	Ansættelsesvilkår.....	16
1.8	Retstvistaftalen.....	18
1.9	EU-samarbejde.....	19
1.10	Forbeholdskrav.....	20
2.	KOMMUNALREFORMEN.....	21
2.1	Lovgivningen mv.....	21
2.2	De kommunale arbejdsgivere og KTO.....	24
2.3	De offentlige arbejdsgivere og KTO.....	25
2.4	KTO-initiativer.....	26
2.5	Øvrige emner.....	29
3.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	31
3.1	Lønstatistik.....	31
3.2	Medbestemmelse.....	31
3.3	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.....	33
3.4	Kompetenceudvikling.....	36
3.5	Lederudvikling og ledervilkår.....	38
3.6	Parternes uddannelsesfællesskab (PUF).....	39
3.7	Arbejds miljø.....	40
3.8	Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	41
3.9	EU.....	42
3.10	FOKUS.....	44
3.11	Tjenestemænd.....	44
3.12	Samarbejde med KMD.....	46
3.13	Digital forvaltning.....	46
3.14	Økonomiaftaler.....	46
3.15	Manglende udbetaling af løntrinsprojektet i Københavns Kommune.....	46
3.16	Bornholms Regionskommune - anciennitet.....	47
4.	ORGANISATION.....	48
4.1	KTO's hjemmeside.....	48
4.2	KTO's kommenterede aftaler mv.....	48

4.3	Temamøder, konferencer mv.....	48
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	48
4.5	Repræsentantskabsmøde.....	48
4.6	KTO's struktur, herunder udvalg	49
5.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	50
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	52

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

1. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

1.1 Forhandlingsforløbet

a) Den omvendte model

Forhandlingsmodellen, som blev døbt den omvendte forhandlingsmodel, blev konkretiseret i en forhandlingsaftale indgået mellem KTO's medlemsorganisationer og i en køreplansaftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Hovedformålet med den omvendte model var, at skabe en øget synlighed omkring organisationernes forhandlingsresultat samt at skabe en bedre sammenhæng mellem organisationernes forhandlingsresultat og medlemmernes konkrete ønsker og behov samtidig med, at KTO fortsat udtager fælles krav og gennem præcisering af konfliktudløsende pejlemærker skaber sikkerhed i organisationernes forhandlinger. Hensigten med den omvendte model blev samlet begrundet med ønsket om, at "bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne".

Konkret indebar forhandlingsmodellen, at organisationernes forhandlinger startede inden KTO-forhandlingerne. Organisationerne skulle udover de hidtidige emner, der traditionelt er blevet forhandlet ved de specielle forhandlinger, forhandle selvstændige lønmodeller, der blandt andet skulle erstatte aftalen om ny løndannelse, samt have mulighed for at indgå aftaler om en række øvrige emner, der hidtil er blevet forhandlet på KTO-niveau.

Forhandlingsaftalen blev indgået i sommeren 2004 og indeholder følgende hovedpunkter: formål, konfliktudløsende pejlemærker, andre tværgående krav, betingelser for et for-

lig, ret til fælles konfliktforberedelse og udtrædelse.

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

Køreplansaftalen blev ligeledes indgået i sommeren 2004. Fordelingen af, hvilke KTO-aftaler som kunne forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne, blev for hovedpartens vedkommende fastlagt samtidig med køreplansaftalens indgåelse. De resterende aftaler blev efterfølgende fastlagt ved forhandling mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere i perioden august – september måned 2004.

I køreplanen med efterfølgende tillæg blev der blandt andet fastlagt en tidsplan for forhandlingerne og placering af KTO-aftaler ved henholdsvis organisationernes borde og ved KTO-bordet.

Som grundlæggende forudsætning i køreplanen gjaldt, at samme krav ikke både kunne forhandles ved KTO-bordet og på organisationernes borde.

b) Evaluering af OK-05

I forbindelse med afslutningen af OK-05 har KTO's bestyrelse udarbejdet en evaluering af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet ved OK-05.

Hensigten med evalueringen er først og fremmest at få en samlet oversigt over, hvad der gik godt og mindre godt ved overenskomstforhandlingerne 2004-2005, men også at skabe grundlag for de videre overvejelser vedrørende planlægningen og tilrettelæggelsen af de næste overenskomstforhandlinger.

Det er bestyrelsens vurdering, at den såkaldte omvendte forhandlingsmodel var en succes ved OK-05.

I korthed viste evalueringen blandt andet:

Forberedelse af den omvendte forhandlingsmodel

- Den forholdsmæssige lange proces med forberedelse af den omvendte forhandlingsmodel var med til at skabe en bred forståelse og afklaring af fællesskabets rolle ved OK-05.

Forhandlingsaftalen

- Der var blandt organisationerne en bred forståelse og opbakning bag det politiske håndslag i forhandlingsaftalen, og hermed også parathed til at "gå langt" for at sikre, at ingen organisation ville komme i klemme i forhandlingerne.
- Udtagelsen af de konfliktudløsende pejlemærker gav en bred afklaring af KTO's højst prioriterede krav.
- Forhandlingsudvalgets mulighed for undervejs i forhandlingerne at udtage yderligere konfliktudløsende krav, gav forhandlingsudvalget en vis fleksibilitet, uagtet at muligheden konkret ikke blev anvendt.

- Såfremt den nye forhandlingsmodel for OK-05 vil blive videreført ved den efterfølgende overenskomstfornyelse, bør det være en forudsætning, at der tages initiativ til vedtægtsændringer således, at der ikke fremover hersker tvivl om, at der i KTO er vedtægtsmæssige muligheder for at beslutte, at organisationer, der ikke tilslutter sig en forhandlingsaftale, herunder konfliktforpligtelsen, selv må føre sine egne forhandlinger.

I lyset heraf har forhandlingsudvalget truffet beslutning om, at vedtægterne søges tilpasset hertil, og at vedtægtsændringerne vil blive forelagt repræsentantskabet på det ordinære repræsentantskabsmøde i 2006.

Køreplansaftalen

- Konkretiserede og skabte klarhed om den omvendte forhandlingsmodel.
- Gav en sikkerhed for, at alle organisationer ville komme til forhandlingsbordet inden påbegyndelsen af KTO-forhandlingerne.
- I forhandlingerne om snitfladerne mellem hvilke aftaler/dele af aftaler, der skal forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne blev der udvist vilje i KTO og efterfølgende sammen med arbejdsgiverne til at finde fælles pragmatiske løsninger.
- Placeringen af aftalen om ny løndannelse på organisationernes forhandlingsborde var en klar fordel for KTO-forhandlingerne.

KTO's krav

- Kravene havde en klar og salgbar profil, hvor der var enighed om at prioriteringen først og fremmest var sikringen af reallønnen, forbedring af ligestillingen, bedre vilkår for tillidsrepræsentanter og vilkår i forbindelse med kommunalreformen. Kravene var desuden i højere grad end tidligere fokuseret om færre emner.

- Uddybningen af kravene med bemærkninger skabte større klarhed og fælles forståelse omkring indholdet i kravene.

Forhandlingsforløbet – KTO-forhandlingerne

- Indgåelsen af delforlig i forhandlingsforløbet skabte øget troværdighed til såvel KTO's som arbejdsgiversidens forhandlingsmæssige duelighed.
- Navnlig det 1. delforlig var et afgørende signal, som generelt virkede som en katalysator i organisationernes forhandlinger.
- Samarbejdet og forhandlingerne med arbejdsgiversiden forløb godt. Forhandlingsforløbet omkring kommunalreformen bar dog i væsentlighed præg af, at forhandlingerne af kravet skete under et voldsomt tidspres.
- Udskrivelsen af folketingsvalg forsinkede den interne politiske afklaring og prioritering på KTO-siden af kravene vedrørende kommunalreformen.

Forhandlingsforløbet – organisationernes forhandlinger

- Efter en relativ træg start i oktober/november 2004 forløb organisationsforhandlingerne godt i januar og februar 2005.
- Der blev undervejs etableret en række nye afgrænsede forhandlingsfællesskaber i forbindelse med indgåelse af aftaler om lokal løndannelse, kompetenceudvikling, socialt kapital mv.

Koordinering og opsamling på organisationernes forhandlinger

- I regi af de organisationer i BS-kredsen, som har underskrevet forhandlingsaftalen, blev der undervejs i forhandlingerne afholdt en række koordinationsmøder. Vurderingen af disse møder var, at der generelt var en rimelig grad af åbenhed omkring organisationernes forhandlinger og

overvejelser, og at møderne bidrog med information og inspiration til løsninger, der kunne bruges aktivt i organisationernes forhandlinger.

- Udover den løbende koordinering blev der medio februar 2005 foretaget en særskilt opsamling på organisationernes forhandlinger. Formålet hermed var dels at sikre, at det konfliktudløsende pejlemærke omkring sikring af reallønnen kunne opfyldes, og dels imødekomme et krav om åbenhed omkring organisationernes forhandlinger. Endelig skulle oplysningerne være med til at give KTO et samlet overblik over økonomien i det samlede aftaleresultat i de afsluttende forhandlinger med arbejdsgiverne. Vurderingen var, at det på grund af blandt andet forhandlingssituationen, hvor en række organisationer ikke havde færdigforhandlet på opgørelsestidspunktet, var vanskelig at foretage en reel opsamling på organisationernes forhandlinger. Det lykkedes dog at få en opgørelse, der gav mulighed for at skønne over den samlede økonomi til den afsluttende forhandling.

Forhandlingsresultat

- Ved OK-05 blev der opnået et resultat, som er et udtryk for en mere konstruktiv balance af forhandlingstemaerne ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger.
- I KTO forhandlingerne blev der opnået et godt og perspektivrigt resultat.
- Den omvendte forhandlingsmodel gav herudover en række gennembrud i organisationsforhandlingerne – det gælder blandt andet om lønmodeller og udmøntningsgarantier, frit valg, forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse og om kompetenceudvikling.

Det var bestyrelsens vurdering, at det samlede resultat, herunder organisatio-

ernes forhandlingsresultater, også skal ses i sammenhæng med, at ny løn denne gang var et væsentlig tema, som lå på organisationernes borde, og et tema som begge parter havde en stor interesse i at få løst. Ligeledes skal resultaterne ses i sammenhæng med, at arbejdsgiversiden i forbindelse med OK-05 havde en særlig stor interesse i at skabe ro omkring den forestående implementering af kommunalreformen.

c) Godkendelse af KTO-forliget - afstemning

KTO's bestyrelse godkendte den 11. april 2005 KTO-forliget.

Samtlige af KTO's 52 medlemsorganisationerne godkendte forliget, og hovedparten med en markant andel af ja-stemmer. Indenfor de 5 største forbund/sammenslutninger udgjorde ja-andelen af de afgivne stemmer: FOA: 92,2 %; HK-Kommunal: 90,7 %; LC: 97,2 %; BUPL: 90,3 % og AC: 97,07 %.

Stemmeprocenten var i en række organisationer lav og i de fleste tilfælde lavere end ved OK-02.

Den lavere stemmeprocent skal blandt andet ses i lyset af, at stemmeprocenten mv. traditionelt er højere i tilfælde af utilfredshed med resultatet.

d) Den fremadrettede indsats OK-08

KTO's bestyrelse har som nævnt under afsnit 1.1 udsendt KTO's evaluering af OK-05 til KTO's medlemsorganisationer. Evalueringen vil indgå i de videre overvejelser vedrørende planlægningen og tilrettelæggelsen af de næste overenskomstforhandlinger.

KTO's forhandlingsudvalg har den 12. maj 2005 truffet beslutning om, at afholde en KTO-konference den 9. marts 2006 med fokus på den omvendte forhandlingsmodel i

2008 samt en KTO-konference ultimo februar 2007 med fokus på forhandlingstemaerne ved OK-08.

1.2 Løn

a) Lønftaler

I forlængelse af overenskomst- og aftaleforhandlingerne pr. 1. april 2005 har KTO indgået aftale med hver af de 4 (amts)kommunale arbejdsgiverparter om lønninger for (amts)kommunalt ansatte. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger, som udmøntes i aftaleperioden. Det forventes, at der på baggrund heraf udmøntes generelle lønstigninger på ca. 1,5 % i aftaleperioden med 0,69 % pr. 1. januar 2006, og 0,80 % pr. 1. april 2007.

Hertil skal lægges eventuelle udmøntninger fra reguleringsordningen, jf. afsnit 1.2.b.

Endvidere blev der ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne aftalt et trinprojekt (på 1,52%), som indebærer, at alle ansatte har fået mindst et trin pr. 1. april 2005 eller tilsvarende lønforbedring, dog har ansatte aflønnet på løntrin 9 fået 2 trin.

Ved forhandlingerne blev det aftalt at gennemføre et udligningsprojekt af områdetillæg i sammenlægningskommuner. For ansatte fra en kommune med et lavere områdetillæg, som lægges sammen med en kommune med et højere områdetillæg, forhøjes det med 1/3 af forskellen pr. 1. januar 2007, pr. 1. januar 2008 og pr. 1. januar 2009, jf. afsnit 1.5. I forbindelse med implementeringen af det aftalte om områdetillæg blev det mellem parterne drøftet, hvad der skal ske for de allerede ansattes vedkommende, der indenfor en sammenlægningskommune i perioden 1. januar 2007 – 1. januar 2009 som led i kommunalreformen bliver flyttet fra en kommune med højere områdetillæg til en

kommune med lavere tillæg. Parterne er blevet enige om, at de pågældende i givet fald oppebærer det hidtidige højere områdetillæg.

Parterne har påbegyndt et projekt, aftalt ved OK-05, som skal analysere baggrunden og forudsætningerne for de nuværende områdetillæg. Arbejdsgruppen skal endvidere fremkomme med forslag til og muligheder for eventuelle ændringer af strukturen omkring områdetillæggene.

b) Reguleringsordningen

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2005 blev der aftalt en ny reguleringsordning.

Den nye reguleringsordning er kendetegnet ved:

- at der anvendes et gennemsnit af 4 stigningstakter i stedet for som tidligere kun at anvende en årsstigningstakt, og
- at opgørelsetidspunktet flyttes fra august til februar, og udmøntningstidspunktet flyttes fra april til oktober.

Det betyder at den giver en højere grad af budgetsikkerhed for (amts)kommunerne.

Udmøntningerne fra reguleringsordningen er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Parterne har aftalt, at reguleringsordningen som en overgangsordning udmønter 0,7 % pr. 1. januar 2006.

På det tidspunkt, hvor forliget blev indgået, blev det skønnet, at reguleringsordningen vil udmønte 1,23 % pr. 1. oktober i 2006 og 0,70 % pr. 1. oktober i 2007. På baggrund af Finansministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj 2005 kan disse skøn nedjusteres til

henholdsvis ca. 0,85 % i 2006 og lidt over 0,5 % i 2007.

Ved aftalefornyelsen blev det endvidere aftalt at gennemføre et analysearbejde, hvori det skal kortlægges, hvilke lønelementer der indgår i datagrundlaget for de lønindeks, som anvendes til beregning af udmøntningen fra reguleringsordningen.

Endelig blev det aftalt at etablere et samarbejde mellem løndataproducenterne, statistikproducenterne og parterne på det kommunale og amtslige og det statslige område med henblik på – i forbindelse med kommunalreformen - at sikre et stabilt datagrundlag for reguleringsordningen. Problemerne forbundet hermed har været drøftet på en række møder, hvor Danmarks Statistik har redegjort for, hvordan de vil håndtere udfordringen.

c) Reallønssikring

Reallønssikringen var et helt centralt KTO-krav ved OK-05. Kravet blev imødekommet således, at de generelle lønstigninger i sig selv forventes at sikre reallønnen i perioden. De generelle lønstigninger (5,64 %) består af løntrinsprojektet (1,52 %), aftalte generelle lønstigninger (1,49 %), aftalt provenu fra reguleringsordningen (0,70 %) og endeligt et skønnet provenu fra reguleringsordningen på (1,93 %). Ved aftaleindgåelsen blev prisudviklingen af Det Økonomiske Råd (DØR) skønnet til 5,6 % i årene 2005 til 2007.

Efter aftaleindgåelsen har såvel Finansministeriet som DØR ændret deres skøn for henholdsvis den private lønudvikling og prisudviklingen. Begge skøn indgår som beregningsforudsætninger for en vurdering af reallønsudviklingen. På baggrund af de nyeste tal skønnes de generelle lønstigninger inkl. løntrinsprojektet og udmøntning fra reguleringsordningen at udgøre ca. 5,09 % og for-

brugerprisudviklingen at blive ca. 4,8 %. Der skønnes derfor fortsat, at der vil være en positiv reallønsudvikling i aftaleperioden.

d) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april 2005 og pr. 1. januar 2006 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssatser for løn og pensionsgivende løn samt udvalgte tillæg. Der er mulighed for via KTO's hjemmeside at udarbejde pensionstabeller baseret på pensionsprocent efter eget valg.

e) Statistikgrundlag

Ved OK-05 blev der indgået en aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, som dels er en erstatning for § 9 i den tidligere aftale om ny løndannelse, og dels indeholder et par forbedringer. Blandt andet skal tillægsformer ifølge aftalen fremover kunne opdeles i centralt og decentralt aftalte tillæg.

f) Lønsedler

Parterne gennemfører i overenskomstperioden et fælles udvalgsarbejde om at tilvejebringe mere informative lønsedler. I udvalgsarbejdet indgår overvejelser om mulighederne for og hensigtsmæssigheden af elektroniske lønsedler.

g) Forhandling af visse generelle spørgsmål i lokal løndannelse

I forbindelse med OK-05 er der mellem de enkelte organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter indgået aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. I tilknytning til aftaler mellem de enkelte organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om lokal løndannelse var der desuden enighed om at sikre de

enkelte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden (gennemsnitsløngarantien).

Forhandlingerne blev ført af repræsentanter for organisationer i KTO samt KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. KTO's sekretariat fungerede som mødeleder for organisationernes repræsentanter i forhandlingerne.

Blandt andet i lyset af erfaringerne heraf har FS besluttet, at eventuelle spørgsmål af generel karakter til aftalerne om udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngarantien skal søges løst på samme måde, som aftalen blev forhandlet. Konkret har KTO's sekretariat rettet henvendelse til de (amts)kommunale arbejdsgivere med henblik på en afklaring af, hvorvidt lønsummen til ekstraordinært ansatte indgår i beregningen af udmøntningsgarantien. En afklaring heraf drøftes pt. med arbejdsgiversiden.

h) Ny løndannelse

I forhold til KTO's aftale om ny løndannelse, der eksisterede frem til afslutningen på OK-05, har paritetisk nævn og gennemsnitsløngarantien været anvendt i 2005.

Paritetisk Nævn

Der har været afholdt 2 niveau 4-forhandlinger i Paritetisk Nævn, hvor enighed ikke kunne opnås.

Den ene vedrører uenighed om kvalifikationsløn til 3 skoleledere i Esbjerg Kommune.

Den anden vedrører funktionsløn til plejere og social- og sundhedsassistenter ved Psykiatrisk Center, Birkehus Nord og Syd, i Vestsjællands Amt.

Gennemsnitsløngaranti

4 grupper havde en faktisk gennemsnitsløn i november 2004, som var mindre end gruppernes respektive garanterede gennemsnitslønninger ifølge KTO's aftale om gennemsnitsløngarantien. I forbindelse med OK-05 udmøntedes derfor ca. 7,1 mio. kr. til ikke-uddannet pædagogisk personale ved daginstitutionerne, ca. 12,6 mio. kr. til omsorgs- og pædagogmedhjælperne, ca. 11,5 mio. kr. til basisgrupperne på SL's område og ca. 57,4 mio. kr. til hus- og rengøringsassistenterne.

1.3 Pension

Forhøjelse af den pensionsgivende løn

Ved KTO-forliget 2005 blev det aftalt, at den pensionsgivende løn blev forhøjet fra den 1. april 2005 således, at grundsatsen på det enkelte løntrin er fuldt ud pensionsgivende.

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har drøftet en forsat forhøjelse af den pensionsgivende løn ved fastfrysning af område-tillæg. Parterne er enige om en fremtidig teknisk udmøntning af det provenu, der fremkommer ved den tidligere aftalte fastfrysning af det ikke-pensionsgivende område-tillæg i kommunerne i gruppe 1-4. Det aftalte får første gang virkning pr. 1. januar 2006, og provenuet vil fra den dato blive anvendt forskelligt i forhold til ikke-tjenestemænd og tjenestemænd.

For så vidt angår ikke-tjenestemandsansatte er det hermed endelig aftalt, at også område-tillæggene gøres pensionsgivende ved anvendelse af det beløb, der fremkommer ved den tidligere aftalte fastfrysning af det ikke-pensionsgivende område-tillæg i gr. 1-4. Projektet færdiggøres samtidig i område 1-4.

For så vidt angår tjenestemænd, anvendes det samlede provenu, der fremkommer ved

fastfrysning af område-tillæg for tjenestemænd, til en forhøjelse af den pensionsgivende løn på løntrin 1-41. Den pensionsgivende løn på løntrin 1-41 udbygges således proportionalt på de enkelte løntrin. Projektet betyder, at der også i fremtiden vil være én pensionsgivende løn for tjenestemænd på de enkelte løntrin efter henholdsvis grundsatsen og område-tillæg 1-4.

Ovenstående modeller er beskrevet i rapport af 10. august 2004 fra arbejdsgruppen vedrørende pension.

Arbejdsmarkedspension for overenskomstan-satte

Ved KTO-forliget 2005 blev det aftalt, at aftalen om pensionsordning for visse ansatte (opsamlingsordningen) pr. 1. april 2006 ændres således, at disse ansatte omfattes af en 12,5% pensionsordning, når de er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter.

Tjenestemænd

Ved KTO-forliget 2005 blev det aftalt, at egenpensionister, der er afskediget på grund af helbreds-betinget utjenestedygtighed, er fratrukket den 1. juli 1999 eller tidligere og har fået tilkendt førtidspension efter lov om social pension før denne dato, ydes "førtidstillæg" til det 67. år, jf. i øvrigt afsnit 1.10.

Yderligere blev det aftalt, at grænsen for, hvornår tjenestemænds tillæg kan aftales ændret i lokale lønaftaler, således at de på pensioneringstidspunktet gøres tjenestemandspensionsgivende, hæves fra trin 47 til nyt trin 49 (den såkaldte høkerregel).

Efter forhandling med KTO har KL og de øvrige (amts)kommunale arbejdsgiverparter fastsat regulering af tjenestemandspensioner mv. pr. 1. april 2005 og pr. 1. januar 2006. Reguleringen, som er en afledt konsekvens af det såkaldte løntrinsprojekt, vil fremover

være differentieret i forhold til om en tjenestemand er fratrukket med ret til tjenestemandspension senest ved udgangen af marts 2005 eller er fratrukket efterfølgende.

Den Fælleskommunale gruppelivsordning

Ved KTO-forliget 2005 blev det aftalt, at ansattes udtræden af gruppelivsordningen som følge af udbygningen af ikke fuldt udbyggede pensionsordninger pr. 1. april 2006 medfører, at præmien for de ansatte, der fortsat er omfattet af ordningen, forhøjes væsentligt.

ATP

Ved KTO-forliget 2005 blev det aftalt at afsætte midler til, at alle ATP-satser kan forhøjes pr. 1. januar 2006 med samme beløb som for det private arbejdsmarked. For grupper på B-bidrag kunne beløbet anvendes til andet pensionsformål.

Der er som konsekvens heraf i oktober 2005 fremsat forslag til lov om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som blandt andet giver hjemmel til ny ATP-bidragssats – D-bidrag. KTO har tidligere haft udkast til lovforslag i høring uden, at det gav anledning til bemærkninger.

1.4 Ligestilling

Ved OK-05 blev der aftalt en række forbedringer, som øger ligestillingen mellem mænd og kvinder. Det gælder primært aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov samt bestemmelserne om bedre pensionsdækning under barselsorlov.

Barselsudligningsordningen

Med etableringen af den obligatoriske barselsudligningsordning den 1. januar 2007 er det sikret, at lønudgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov udlignes mellem de enkelte arbejdspladser i kommunen og regionen. Ordningen sikrer på den måde, at budgettet ikke i sig selv kan blive kilde til

diskrimination af unge kvinder i blandt andet ansættelsessituationen. Ordningen sikrer også, at de øvrige ansatte ikke belastes unødigt under barselsfravær.

Ordningen sikrer endelig, at arbejdspladserne i alle tilfælde modtager dagpengerefusion for kvinder og mænd på barselsorlov enten fra bopælskommunen eller via udligningsordningen. Hertil kommer en yderligere refusion på enten

- 1) min. 80 % af forskellen mellem løn til den ansatte på orlov og dagpenge, eller
- 2) min. 80 % af forskellen mellem lønudgift til vikar og dagpenge.

Kommuner og regioner kan vælge mellem disse 2 refusionsordninger.

Det er mellem parterne aftalt at udarbejde en fælles vejledning om ordningen. Vejledningen forventes færdiggjort omkring årsskiftet 2005/2006.

Bedre pensionsdækning i barselsorloven

Aftalen sikrer, at der fra den 1. oktober 2005 også bliver indbetalt pensionsbidrag/optjent pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorloven, det vil sige en dækning af pensionsbidraget på 22 uger. Desuden er det aftalt, at ansatte under børnepasningsorloven får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder.

I tilknytning hertil har KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere udarbejdet et administrationsgrundlag for pensionsindbetaling/optjening af pensionsalder i ulønnede perioder med barsels-, adoptions- og børnepasningsorlov.

Forbedringer for ansatte med børn

1. oktober 2005 har ansatte fået ret til fravær med løn i 5 dage pr. barn pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet

under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Rettigheden gælder for børn under 14 år.

Ved pasning af alvorligt syge børn er aldersgrænsen hævet fra 14 år til 18 år, og retten til fravær med løn udvides tilsvarende. Ordningen træder i kraft den 1. april 2005.

Kommenteret udgave af aftalen om fravær af familiemæssige årsager

KTO har i oktober 2005 udsendt aftalen om fravær af familiemæssige årsager med KTO's kommentarer til medlemsorganisationerne.

Omsorgsdage

I forbindelse med genforhandlingen i 2002 af aftalen om fravær af familiemæssige årsager blev der udarbejdet et uenighedsreferat, hvori KTO pegede på, at den nye udvidede barselsorlov vil kunne medføre, at kvinder, som fx føder sent på året, og som efterfølgende afholder 60 ugers orlov, ikke har mulighed for at anvende omsorgsdage fra 1. og 2. år, svarende til 4 omsorgsdage. KTO peger i den forbindelse på, at dette giver en kønsmæssig skævhed, idet mænd altid har mulighed for afholdelse af omsorgsdage. Af uenighedsreferatet fremgår, at KTO ved førstkommende lejlighed vil indbringe en sag for Ligestillingsnævnet.

I lyset af en konkret sag har spørgsmålet været drøftet i BS.

På baggrund heraf har spørgsmålet været rejst over for Beskæftigelsesministeriet, og været drøftet videre med KL. KL har i den forbindelse præciseret, at det er deres opfattelse, at der foreligger objektive grunde, der kan begrunde en forskelsbehandling. KTO har på baggrund af beslutning i BS forelagt sagen for Ligestillingsnævnet.

Ferie og barsel

De (amts)kommunale arbejdsgivere har over for KTO tilkendegivet, at det er deres opfattelse, at en person, som har genoptaget ar-

bejdet delvist, således at der både arbejdes og holdes orlov på samme dag, er at betragte som deltidsansat i ferieaftalens forstand. Konsekvensen heraf er, at en ansat, som normalt er beskæftiget 37 timer, og som holder orlov 2,4 timer og arbejder 5 timer om dagen, alene vil få løn for 25 timer ved afholdelse af 5 feriedage.

KTO har heroverfor tilkendegivet, at det er KTO's opfattelse, at den ansatte fortsat har ret til løn for det antal timer, den ansatte normalt har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie.

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier har i lyset af disse drøftelser den 7. juli 2005 rettet henvendelse til Arbejdsdirektoratet med henblik på en afklaring af problemstillingen.

Arbejdsdirektoratet har i brev af 18. juli 2005 besvaret henvendelsen. Af besvarelsen fremgår, at Direktoratet ikke har kompetence til at fortolke feriereglerne, der er overenskomstsmæssigt fastsat, men at Direktoratet vejledende kan udtale, at *"Det er direktoratets opfattelse, at hvis lønmodtageren holder ferie i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet, har lønmodtageren krav på løn for det antal timer, lønmodtageren har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie"*.

Problemstillingen drøftes pt. mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

1.5 Tryghed i forbindelse med kommunalreformen

Ved OK-05 blev der indgået følgende aftaler med henblik på at skabe størst mulig tryghed for den enkelte ansatte i forbindelse med kommunalreformen:

Løngaranti

Medarbejdere som omfattes af kommunalreformen bevarer deres nettoløn incl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden – det vil sige frem til den 1. april 2008.

En ansat kan i forbindelse med overenskomstens udløb pr. 31. marts 2008 have en højere løn end den løn, der er aftalt for den pågældende stilling. Såfremt kommunen eller regionen i denne situation ønsker at tilpasse det højere lønniveau til lønnen for den pågældende stilling, kan lønnen fastfryses, så denne svarer til lønnen for den pågældende stilling. Bestemmelsen er relevant for ansatte, der fortsætter i samme stilling hos den nye arbejdsgiver, og som følge af løngarantien i overenskomstperioden, modtager en højere løn end den løn, der er aftalt hos den nye arbejdsgiver for den pågældende stilling.

En ansat, som på grund af kommunalreformen udsættes for en væsentlig stillingsændring, er sikret uændret løn frem til den 31. marts 2008. Efter dette tidspunkt kan arbejdsgiveren med gældende varsel ændre lønnen. Lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år med virkning fra 1. april 2008.

Der kan lokalt aftales bedre betingelser, herunder forlængelse af aftrappingsperioden.

Fælleserklæring om job

Parterne anbefaler, at såfremt situationen i kommuner og regioner – som følge af kommunalreformen – nødvendiggør personaletilpasninger, at dette så vidt muligt sker ved naturlig afgang. Efterfølgende har KTO taget yderligere initiativer vedrørende tryghed i jobbet, jf. afsnit 2.4.

KTO har i marts 2005 udsendt et notat med KTO's kommentarer til løngarantien og fælleserklæring om naturlig afgang. KTO's kommentarer har været forelagt KL og Amtsrådsforeningen, som har meddelt at man tager

KTO's notat til efterretning.

Udvidede muligheder i rammeaftalen om seniorpolitik og aftalen om kompetenceudvikling
Som følge af kommunalreformen er parterne i en periode frem til 1. april 2008 enige om at lempe på visse af rammerne vedrørende seniorordninger og fratrædelsesordninger. Endvidere vil eksisterende generationsskifteordninger kunne forlænges i op til 2 år, dog kun indtil april 2008.

Desuden kan der nu ydes orlov med løn i op til 2 måneder eller ½ løn i 4 måneder til efter/videreuddannelse, jf. afsnit 3.4.

Områdetillæg

Ved sammenlægninger af kommuner med forskellige områdetillæg ændres ordningen, så de hidtidige områdetillæg erstattes af det højeste områdetillæg i den ny kommune. Forbedringen sker over 2 år fra den 1. januar 2007 til 1. januar 2009 med 1/3 af forskellen op til det højeste områdetillæg hver den 1. januar, jf. afsnit 1.2.a.

Åremålsansættelse og konstitution

I tilknytning til OK-05 er der indgået aftale om supplement til de gældende regler om åremålsansættelse og konstitution. Parterne er i den forbindelse enige om at pege på, at ”varig ansættelse bør fortsat være den alt overvejende ansættelsesform for ansættelser i kommuner og amter”. Aftalen indebærer blandt andet muligheder for fravigelse af hovedreglerne om perioden for åremålsansættelse og forlængelse af eksisterende åremålsansættelser samt indbetaling af pensionsbidrag af konstitutionsvederlaget efter ”tilbagefaldsreglen” i funktionsaftalen, hvis konstitutionen er ud over 4 måneder.

Kommissorium for arbejdsgruppe om § 60-selskaber mv.

Det er aftalt i overenskomstperioden at nedsætte en arbejdsgruppe, der har til opgave at

udarbejde en redegørelse om aftale- og overenskomstdækningen af selvejende institutioner, § 60-selskaber, nye driftsselskaber mv. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som forventes at påbegynde arbejdet i løbet af efteråret 2005.

TR-vilkår

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet som følge af kommunalreformen, bibeholder deres beskyttelse i et år efter fratrædelsen som tillidsrepræsentant. Aftalen er tidsbegrænset og gælder perioden 1. januar 2007 – 31. december 2007.

Forhåndsaftaler

Ved OK-05 blev parterne enige om at anbefale en procedure for håndtering af lokale (forhånds)aftaler i forbindelse med kommunalreformen pr. 1. januar 2007. Det fremgår blandt andet heraf, at der ikke er en forudsætning for genforhandling, at der foretages opsigelse af aftalerne, idet sådanne forhandlinger kan ske såvel uden opsigelse som på grundlag af opsagte aftaler. Parterne har i tilknytning hertil aftalt at udarbejde en vejledning, jf. afsnit 2.2.

1.6 TR/SU/MED

Ved OK-05 blev der gennemført en række forbedringer af tillidsrepræsentanternes vilkår, og TR/SU/MED-aftalen blev ændret således at medarbejderrepræsentanterne har fået mere indflydelse og medbestemmelse.

TR-vilkår

Der er gennemført følgende forbedringer af TR's vilkår:

- Der blev aftalt særlige beskyttelsesregler i forbindelse med kommunalreformen, jf. afsnit 1.5.
- Pr. 1. april 2005 ydes tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter som afskediges uden at der foreligger tvin-

gende årsager samme godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegrupper. Desuden er det sikret, at der for grupper, som i deres overenskomster ikke har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse, ydes en godtgørelse fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesbestemmelser.

- Pr. 1. april 2005 er samtlige medarbejderrepræsentanter (dog ikke suppleanter) i Københavns Kommune omfattet af TR-beskyttelse.
- AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i aftaleperioden fra 26,7 øre til 29, 2 øre.

Medindflydelse og medbestemmelse

For så vidt angår medindflydelse og medbestemmelse er der sket forbedringer i form af øget medarbejderindflydelse i forbindelse med implementeringen af EU-direktivet om information og høring i MED-aftalen og TR/SU-aftalen.

For det første er der sikret en forhandlingspligt mellem medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget og kommunalbestyrelsen/amtsrådet inden, der træffes beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

For det andet er der indført udvidede sanktionsmuligheder ved manglende overholdelse af bestemmelserne om information og høring med mulighed for at idømme en godtgørelse.

Desuden er det indføjet i MED-aftalen, at MED-udvalgene løbende skal orientere alle medarbejdere om udvalgets arbejde, og det er sikret, at tillidsrepræsentanter for grupper, der ikke direkte er repræsenteret i MED-udvalg og SU-udvalg, kan deltage i forhandlinger om væsentlige ændringer i arbejdsforhold.

Parterne har endvidere implementeret den europæiske aftale om stress i MED-aftalen og TR/SU-aftalen således, at der efter den 1. april 2005 i de enkelte MED/SU-udvalg skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbetinget stress. I forlængelse af aftaleimplementeringen er der i øvrigt enighed om at gennemføre et særligt prioriteret personalepolitisk projekt, jf. afsnit 2.3. Parterne er enige om, at der i forlængelse af projektets afslutning (dog senest pr. 1. oktober 2007) skal føres forhandlinger mellem overenskomstparterne om hvilke initiativer/hvilken indsats, der skal igangsættes i kommuner og regioner for at forebygge og/eller reducere eventuel arbejdsbetinget stress.

Endelig blev afgrænsningen af forhandlingskompetencen i TR/SU-aftalen og MED-aftalen præciseret ved OK-05. Det fremgår således nu af aftalerne, at der i hovedudvalget kan forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet. Endvidere er det præciseret i aftalerne, at aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommunen, ikke kan forhandles i hovedudvalget.

Som konsekvens af ovenstående forbedringer ved OK-05 har parterne i juni 2005 udgivet en revideret MED-håndbog. KTO har desuden udgivet en revideret udgave af TR/SU-aftalen med KTO's kommentarer.

1.7 Ansættelsesvilkår

a) Åremålsansættelse

Ved KTO-forliget 2005 blev det aftalt, at for åremålsaftaler, der er indgået den 1. april 2005 eller senere, indbetales der også for

overenskomstansatte pensionsbidrag af åremålsstillægget.

Herudover blev det aftalt, at der inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen, eller hvorvidt den ansatte overføres til varig ansættelse.

Med baggrund i kommunalreformen blev der yderligere primo 2005 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter aftalt nogle midlertidige ændringer frem til 31. marts 2007 af rammeaftalen om åremålsansættelse. Det drejer sig fx om muligheder for fravigelse af hovedreglerne om perioden for åremålsansættelse og forlængelse af eksisterende åremålsansættelser.

I den af KTO anlagte sag ved Den Kommunale Tjenestemandsråd mod KL og Ryslinge kommune med påstand om brud på § 9, stk. 5, i rammeaftalen om åremålsansættelse blev der afsagt dom i januar 2005. KTO fik medhold i, at uansøgt afsked af en åremålsansat efter 1 år ikke kan foretages, medmindre vilkårene herfor er aftalt med den forhandlingsberettigede organisation inden for de rammer, som fremgår af bestemmelsen i rammeaftalen.

KL har anlagt voldgiftssag overfor KTO om, hvorvidt fratrædelsesbeløb indgår eller ikke indgår i de vilkår, for uansøgt afsked af en åremålsansat medarbejder, der skal aftales. Sagen er verserende og vedrører afsked af medarbejdere mere en et år efter, at åremålsansættelsen er begyndt.

b) Ansættelsesbreve

Som led i KTO forliget 2005 er der foretaget 3 væsentlige ændringer i aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).

- For det første er udstationerede ansatte, jf. aftalens § 3, ikke omfattet af påkravsreglerne. Det betyder, at der vil være tale om en krænkelse af aftalen, såfremt arbejdstageren ikke forinden afrejsen har modtaget oplysninger om betydning for udstationeringen som angivet i aftalens § 3.
- For det andet er det aftalt, at sager om brud på påkravsbestemmelsen i aftalens § 5, stk. 3, ikke længere behandles i henhold til KTO retstviftaftalen, men derimod i henhold til den mellem arbejdsgiveren og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelse om fortolkning henholdsvis brud. Øvrige tvister om aftalen behandles fortsat i henhold til KTO retstviftaftalen.
- Og for det tredje er det tilføjet, at tilkendelse af evt. godtgørelse sker på grundlag af § 5 i ”godtgørelsesbekendtgørelsen”, bekendtgørelse nr. 941 af 16-09-2004 om Arbejdsmarkedets Ankenævn mv. Tilkendelse af eventuel godtgørelse i henhold til godtgørelsesbekendtgørelsen finder anvendelse på sager, hvor det påståede brud på aftalen har fundet sted den 1. april 2005 eller senere.

c) **Generelle tjenestemandsbestemmelser**

I forbindelse med OK-05 blev det aftalt, at en række generelle tjenestemandsbestemmelser i aftalen om ny løndannelse videreføres og indarbejdes i de enkelte organisationsaftaler om lokal løndannelse. Konkret gælder det, at:

- For tjenestemænd og reglementsansatte, som i ansættelsen er overgået til ny løndannelse, gælder fortsat, at tje-

nestemanden/den reglementsansattes pension ikke kan blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme (før overgangen til ny løndannelse) på pensioneringstidspunktet.

- Tjenestemænd er omfattet af interessevistsystemet, medmindre der ikke er aftalt en grundløn. I så fald følges procedurerne i tjenestemandregulativerne.
- Pensionsbestemmelserne i § 4, stk. 2, i aftalen om ny løndannelse, herunder om den såkaldte ”høkerregel” tilrettes og ajourføres, jf. afsnit 1.3.

Herudover vil der mellem sekretariaterne på arbejdsgiversiden og KTO blive taget initiativ til et fælles udredningsarbejde med henblik på at ajourføre og tilrette relevante KTO-aftaler i forhold til organisationsrettede aftaler om lokal løndannelse.

d) **Ferie**

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har primo 2005 aftalt, at to nye forhold med virkning fra ferieåret 2004/2005 betragtes som en feriehindring i henhold til ferieaftalens § 11. Det drejer sig dels om pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven, dels om orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

I den af KTO mod KL anlagte voldgiftssag om visse familieplejeres ferieretlige stilling blev der afsagt kendelse i maj 2005. KL blev frifundet. Voldgiftsretten bestemte, at KTO skulle anerkende, at familieplejere, der aflønnes med vederlag pr. barn pr. døgn, det pågældende barn er i pleje, ikke er omfattet af den (amts)kommunale ferieaftale.

Ultimo 2005 er der mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere påbegyndt en gennemskrivning af ferieaftalen, dels med det formål at gøre den mere forståelig, dels med henblik på at de siden 2002 aftalte nye forhold vedrørende ferie indarbejdes i aftalen. Arbejdet er igangværende.

e) Seniorpolitik

KTO har ultimo 2004 udsendt reviderede bilag til rammeaftalen om seniorpolitik.

Ved KTO-forliget 2005 blev der aftalt en udvidelse af visse af rammerne i rammeaftale om seniorpolitik. Det aftalte har baggrund i den kommende kommunalreform og er tidsbegrænset til udgangen af marts 2008. Blandt andet er grænsen for fratrædelsesgodtgørelse forhøjet fra 6 til 9 måneders løn, jf. endvidere afsnit 1.5.

f) Generelle ansættelsesvilkår

Mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er der i lighed med 2002 indgået et protokollat om generelle ansættelsesvilkår, der er en opstilling af de generelle aftaler, som i alt overvejende grad er ens for alle personalegrupper pr. 1. april 2005 i kommuner og amter.

g) Det sociale kapitel

KL indklagede i december 2003 KTO for en faglig voldgift. KL nedlagde blandt andet påstand om, at Rammeaftalen om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne fra 1996 er gældende for ansatte i fleksjob frem til 1999, hvor parterne indgik Rammeaftale om det sociale kapitel, samt at ansatte i fleksjob som følge heraf ikke har krav på pension forud for rammeaftalen om det sociale kapitels ikrafttrædelse den 1. april 1999, medmindre dette er aftalt lokalt.

Sagen verserede imidlertid allerede ved de civile domstole som en sag mellem HK/Kommunal og KL, hvorfor KTO principalt nedlagde påstand om afvisning under henvisning til, at sagen allerede verserede ved de civile domstole.

Ved Herning Rets afgørelse af 30. juni 2003 skete der domfældelse i overensstemmelse med HK/Kommunals påstand. Afgørelsen blev efterfølgende anket af Herning Kommune, og den 16. december 2004 underkendte Vestre Landsret byrettens afgørelse.

Vestre Landsret afviste således sagen i overensstemmelse med Herning Kommunes påstand. Begrundelsen for afvisningen af sagen var, at spørgsmålet om ret til pension skulle afgøres ved en fortolkning af bestemmelserne i rammeaftalen af 10. maj 1996, og at fortolkning af rammeaftalen skal afgøres i medfør af den mellem parterne indgåede retstviftaftale, hvorefter uoverensstemmelser om fortolkninger endeligt skal afgøres ved voldgift.

Forinden voldgiftssagens berømmelse har KTO og KL den 1. september 2005 afholdt møde med henblik på at søge en forligsmæssig løsning. Der blev på mødet opnået enighed om en forligsmæssig løsning, som nærmere skal beskrives og forelægges til godkendelse i KTO.

1.8 Retstviftaftalen

Som led i KTO-forliget 2005 er der aftalt nogle opstramninger i aftalen med henblik på en hurtigere fagretlig behandling af retstvister. Opstramningerne indebærer blandt andet, at mæglingssmøder skal afholdes inden 21 dage fra modtagelsen af begæring om mæglingssmøde. Endvidere er der aftalt 10-ugers frister for afgivelse af processkrifter.

1.9 EU-samarbejde

a) Europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde

I en nedsat arbejdsgruppe mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har der før årsskiftet været ført drøftelser om implementering af den europæiske rammeaftale om telearbejde. I november 2004 blev det konstateret, at der ikke kunne opnås enighed herom. Spørgsmålet blev ikke rejst som et krav i forbindelse med OK-05.

I maj 2005 blev det mellem FS og løndirektørkredsen aftalt at gennedsætte arbejdsgruppen om tele- og hjemmearbejde. Der er i november 2005 opnået enighed om udarbejdelse af et protokollat til rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde. Med protokollatet er den europæiske aftale implementeret indenfor den eksisterende rammeaftale om tele- og hjemmearbejde. Med aftalen vil der fortsat være 2 aftaleniveauer (lokal aftale og individuel aftale), og telearbejde kan fortsat alene ske i en del af arbejdstiden.

b) Direktiv om information og høring

Med virkning fra den 23. marts 2005 har parterne ved OK-05 implementeret EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i henholdsvis MED-aftalen og TR/SU-aftalen, jf. afsnit 1.6.

c) Direktiv om alder og handicap

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, som har drøftet aftaleimplementering af bestemmelserne om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap i rådets direktiv 2000/78/EF om

generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Det er undervejs i drøftelserne besluttet ikke at aftaleimplementere direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af handicap.

Det er generelt arbejdsgruppens opfattelse, at direktivet giver vide muligheder for opretholdelse af eksisterende bestemmelser om alder. Drøftelserne om aftaleimplementering af direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder blev ikke afsluttet forud for OK-05. Der blev derfor truffet beslutning om, at de videre drøftelser om aftaleimplementering afventer til efter OK-05. Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg har i november 2005 besluttet, at de videre implementeringsdrøftelser afventer drøftelserne på det statslige område.

Lovimplementeringen af direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap er gennemført med lov nr. 1417 af 23. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

KTO har primo november 2005 afgivet høringssvar på Beskæftigelsesministeriets udkast til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (undtagelse af unge under 18 år). Med forslaget indsættes en undtagelsesbestemmelse i loven, således at en arbejdsgiver får lov til at lægge vægt på ung alder til ansættelse i de stillinger, som traditionelt har været besat af unge under 18 år. Undtagelsen gælder, hvis arbejdsgiveren er omfattet af kollektiv overenskomst, der indeholder særlige bestemmelser om aflønning af unge under 18 år. KTO har meddelt, at man ikke har bemærkninger til lovudkastet.

1.10 Forbeholdskrav

Som led i KTO-forliget 2005 blev det aftalt, at i tilfælde af ændringer i regler og aftaler vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ, -vedtægter og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I relation hertil har KTO i september 2005 afgivet hørings svar på et udkast til forslag til lov om ændringer af lov om tjenestemandspension (bevarelse af tillæg til visse pensionister til det 67. år og beregning af pension til tjenestemænd med lavere pligtig afgangsalder end 70 år), jf. afsnit 1.3. Udkastet til lovforslag gav ikke KTO anledning til bemærkninger.

Som led i KTO-forliget 2005 blev det endvidere aftalt, at hvis der ved forhandlingerne mellem CFU og finansministeren aftales en yderligere regulering med mere end 1 % af tjenestemandspension og efterindtægt af pension ud over den generelt aftalte procentregulering af løn og pension, foretages en yderligere regulering af kommunal og amtlig tjenestemandspension og efterindtægt af pension med den del, der ligger ud over 1 %. Der blev i CFU-forliget aftalt en regulering på 1 %. Forbeholdskravet er herefter afhandlet.

2. KOMMUNALREFORMEN

KTO's arbejde med kommunalreformen har fokus på 3 områder

- **Løn- og ansættelsesvilkår**, herunder løngaranti, juridiske/ansættelsesretlige og personalepolitiske rettigheder, fx om virksomhedsoverdragelsesloven og tjenestemænds rettigheder, ansættelsesbreve og videreførelse/opsigelse af lokale aftaler, herunder forhåndsftaler i ny løn.
- **Tryghed** i ansættelsen, herunder lokale tryghedsaftaler, centrale anbefalinger og inspirationsmateriale til de lokale parters arbejde med elementer, der kan indgå i de lokale tryghedsaftaler.
- **Medbestemmelsesvilkår**, herunder MED/SU/TR/SR, fx om medarbejderinddragelse og samarbejde, TR's vilkår, og midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU).

På KTO's hjemmeside er der oprettet et særskilt emneområde om kommunalreformen, hvor der kan hentes informationer om KTO's arbejde samt de indgåede aftaler mv.

I nedenstående afsnit beskrives fokus på ovenstående 3 områder i forhold til

- Lovgivning (afsnit 2.1).
- Fælles aktiviteter iværksat mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO (afsnit 2.2).
- Aktiviteter/emner der drøftes med de offentlige arbejdsgivere under et (afsnit 2.3).
- Aktiviteter KTO har iværksat på egen hånd (afsnit 2.4).

I afsnit 2.5 beskrives kort øvrigt emner vedrørende reformen, hvor KTO har været involveret i forskelligt omfang.

2.1 Lovgivningen mv.

Løn- og ansættelsesvilkår

Lovforslag

KTO afgav i januar 2005 en række høringsvar på regeringens forslag til lovpakke om kommunalreformen. KTO afgav kommentarer på de lovforslag, som indeholder bestemmelser om personalets vilkår i forbindelse med kommunalreformen, herunder blandt andet procedureloven og kommuneinddelingsloven. Procedureloven omhandler opgaveflytninger mellem amtskommunerne, kommunerne, H:S, HUR, regionerne og statslige myndigheder, som finder sted den 1. januar 2007. Kommuneinddelingsloven omhandler sammenlægning af kommuner.

Indholdet i KTO's høringssvar var i høj grad baseret på de bemærkninger, som KTO fremkom med i november 2004 i høringssvaret på udkast til forslag til skatteforvaltningsloven (overførsel af skatteområdet fra kommunerne til staten pr. 1. november 2005). KTO's formodning om, at bestemmelserne om personalets vilkår i skatteforvaltningsloven ved overførslen af skatteområdet fra kommunerne til staten kom til at danne præcedens for øvrige personaleoverførsler, kom desværre til at holde stik.

I høringssvaret på procedureloven og kommuneinddelingsloven fremgår således blandt andet, at KTO fortsat finder det helt afgørende, at det præciseres i lovgivningen, at overenskomstansatte medarbejdere sikres mod lønnedgang og forringelser i pensionsvilkår som følge af overgangen til en ny

arbejdsgiver. Lovens henvisning til virksomhedsoverdragelsesloven er helt utilstrækkelig.

Regeringen fremsatte lovforslagene om kommunalreformen i Folketinget den 24. februar 2005 (inkl. en genfremsættelse af forslag til skatteforvaltningsloven som følge af valg til Folketinget i februar 2005). Lovforslagene blev vedtaget af Folketinget inden sommerferien 2005.

Undervejs i lovgivningsprocessen i Folketinget har der fra KTO's side været en række initiativer med det formål at forbedre de ansattes vilkår i forbindelse med kommunalreformen, jf. nedenfor.

Foretræde for Folketingets Skatteudvalg

KTO's forhandlingsudvalg havde den 8. december 2004 foretræde for Folketingets Skatteudvalg vedrørende skatteforvaltningsloven. Forhandlingsudvalget påpegede blandt andet over for Skatteudvalget, at lovforslaget ikke gav tilstrækkelig garanti for videreførelse af de ansattes nuværende ansættelsesvilkår, og derfor ikke er i overensstemmelse med statsministerens udmelding om, at regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte i forbindelse med kommunalreformen.

Tjenestemændenes vilkår

Professor dr. jur. Jens Kristiansen udarbejdede i februar 2005 et notat til KTO om tjenestemændenes vilkår for arbejdsgiverskifte i forbindelse med kommunalreformen. Notatet skulle blandt andet ses i forlængelse af KTO's vurdering af og en bemærkning i høringssvaret om, at den foreslåede model for tjenestemænds overgang til en ny arbejdsgiver ikke synes at være i overensstemmelse med virksomhedsoverdragelsesdirektivet/loven. Jens Kristiansens notat gav ifølge KTO's opfattelse anledning

til at følge op på KTO's hørings svar i forhold til Folketinget samt Personalestyrelsen.

Til brug for Personalestyrelsens besvarelse af KTO's henvendelse udarbejdede Kammeradvokaten et notat om modellen for overførsel af tjenestemandsansatte ved kommunalreformen. Personalestyrelsen fandt på baggrund af kammeradvokatens notat ikke anledning til at foreslå ændringer i de fremsatte lovforslag om kommunalreformen. Kammeradvokaten vurderede blandt andet i notatet, at det foreliggende forslag til procedurelov med tilhørende bemærkninger af domstolene må forventes fortolket i overensstemmelse med hidtidig lovgivningspraksis for overførsel af tjenestemænd, og således vil beskytte den enkelte tjenestemand mod forringelser i løn- og ansættelsesvilkår i samme omfang som ved tidligere lovbestemte flytninger.

Det blev dog som noget nyt i Personalestyrelsens svar tilkendegivet, at ”*det vil blive sikret, at der ikke ved overgangen fra kommunal til statslig ansættelse vil ske forringelser af tjenestemændenes vilkår som følge af overgangen frem til den 31. marts 2008, svarende til den 3-årige aftaleperiode. Dette gælder, uanset at ansættelsesvilkårene hos den nye ansættelsesmyndighed som anført i høringsnotatet samlet set svarer til tjenestemændenes hidtidige vilkår. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at ansættelsesvilkårene på sædvanlig måde ændres ved aftale mellem de forhandlingsberettigede organisationer.*” Personalestyrelsens tilkendegivelse blev efterfølgende indarbejdet i betænkningen over procedureloven samt skatteforvaltningsloven.

Kammeradvokatens notat foranledigede imidlertid en ny henvendelse fra KTO's side til Personalestyrelsen, idet kammeradvokatens notat efter KTO's opfattelse må forstås således, at tjenestemændene har krav på en

tidsbegrænset sikring mod forringelser i løn- og ansættelsesvilkårene. Personalestyrelsens tilkendegivelse indeholder alene en tidsbegrænset sikring mod forringelser. Personalestyrelsen afviste efterfølgende KTO's synspunkt om tidsbegrænset sikring mod forringelser i løn- og ansættelsesvilkårene med henvisning til, at kammeradvokaten ikke ser retlige hindringer for modellen med sikring mod forringelser i aftaleperioden, det vil sige en tidsbegrænset sikring. Kammeradvokaten har således bekræftet over for Personalestyrelsen, at det juridisk set ikke er nødvendigt at sikre tjenestemændene mod forringelser længere end til udløbet af aftaleperioden.

KTO og KTO's medlemsorganisationer har over for Personalestyrelsen taget forbehold for at efterprøve kammeradvokatens udsagn om, at grundlaget for tjenestemænds overgang i forbindelse med kommunalreformen må forventes fortolket i overensstemmelse med hidtidig lovgivningspraksis og således beskytte den enkelte tjenestemand mod forringelser i løn- og ansættelsesvilkår.

Betænkninger

Lovgivningen om kommunalreformen indeholder en lang række bemyndigelsesbestemmelser til ressortministrene om at kunne fastsætte nærmere bestemmelser. Det må antages, at der i ministerierne pågår en løbende vurdering af behovet for udnyttelse af disse bemyndigelser, og at en række bekendtgørelser vil blive udstedt i løbet af 2005 og 2006.

KTO har i efteråret 2005 afgivet hørings svar på følgende udkast til bekendtgørelser

- udarbejdelse af aftaleudkast mv.,
- deling af kommuner,
- tjenestemandspensionsforpligtelser,
- beregning af tjenestemandspensioner mv., og

- klage over told- og skatteforvaltningens afgørelser i ansættelses- og personalesager.

KTO's hørings svar indeholder - i lighed med hørings svarene på lovgivningen - alene bemærkninger i forhold til bestemmelser med betydning for personalets generelle ansættelsesretlige vilkår.

Bekendtgørelsesudkastene om tjenestemændenes pensionsvilkår har givet anledning til en særlig opfølgning. Der har således i september 2005 været afholdt et møde mellem Personalestyrelsen, CFU og KTO om tjenestemændenes pensionsvilkår i forbindelse med kommunalreformen. Mødet blev afholdt på Personalestyrelsens foranledning med det formål at drøfte henholdsvis CFU's og KTO's hørings svar på udkastene til bekendtgørelserne om tjenestemændenes pensionsvilkår. Af KTO's hørings svar fremgik blandt andet, at bekendtgørelsen ikke i tilstrækkelig grad sikrer de omhandlede tjenestemænd deres pensionsmæssige rettigheder i forhold til, hvis de pågældende var forblevet i kommunal ansættelse. Dette gør sig specielt gældende med virkning fra 1. april 2008, hvor der i udkastet er lagt op til, at de pågældende i pensionsmæssig henseende skal indplaceres i det statslige skalatrinssystem. CFU har i sit hørings svar blandt andet peget på, at der ikke er hjemmel til at fastsætte regler om fradrag i de statslige pensioner i de tilfælde, hvor den statslige pension på et givet skalatrin er højere end den kommunale pension på samme skalatrin.

Mødet resulterede i, at Personalestyrelsen tilkendegav at ville komme med en skriftlig tilbagemelding på bemærkningerne i hørings svarene. Denne tilbagemelding er modtaget medio oktober 2005.

Det fremgår blandt andet af Personalestyrelsens svar, at Personalestyrelsen på nogle mindre punkter er indstillet på en imødekommelse af KTO's og CFU's bemærkninger. Fx vil man ændre bekendtgørelsesudkastet således, at der vil blive ydet et tillæg til udligningen af forskellen i børnepension og børnepensionstillæg, hvis de kommunale satser pr. 1. april 2008 er højere end de statslige. Personalestyrelsen fastholder afvisningen af KTO's synspunkt om, at de overførte tjenestemænd skal være sikret mod forringelser af deres løn- og pensionsmæssige vilkår i forhold til en fortsat kommunal ansættelse også efter 1. april 2008. Ultimo oktober 2005 har CFU og KTO modtaget Personalestyrelsens reviderede udkast til kapitel 2 i bekendtgørelse om blandt andet beregning af pension for kommunale tjenestemænd, der ved kommunalreformen overgår til ansættelse i staten mv. Det overvejes nu i CFU, om CFU skal begære en forhandling af spørgsmålet med Personalestyrelsen, jf. tjenestemandslovens § 48.

Tryghed

Aftale i Folketinget

Undervejs i Folketingets behandling af lovforslagene indgik Regeringen og Dansk Folkeparti en politisk aftale med Socialdemokratiet og Det Radikale Venstre om tryghed i forbindelse med kommunalreformen. Aftalen medførte to hovedændringer i de fremsatte lovforslag for så vidt angår personalets vilkår. For det første blev der i betænkningerne indarbejdet en udtalelse vedrørende jobsikkerhed, jf. afsnit 2.4. For det andet fik den ansatte og tillidsrepræsentanten forbedrede rettigheder i proceduren for indgåelse af aftale om fordeling af ansatte, end hvad der oprindeligt var lagt op til i lovforslagene. Der blev blandt andet indført en pligt til at høre den ansatte forud for

myndighedens fremlæggelse af aftaleudkast for den modtagende myndighed.

2.2 De kommunale arbejdsgivere og KTO

Løn- og ansættelsesvilkår

I forbindelse med OK-05 indgik KTO og de kommunale arbejdsgivere en aftale om løn- og garanti. Den sikrer de ansatte mod lønnedgang indtil 31. marts 2008 og den indeholder forskellige aftrappingsmodeller fra 1. april 2008, jf. afsnit 1.5.

Åremålsansættelse

Endvidere har KTO og de kommunale arbejdsgivere indgået en aftale om supplement til de gældende regler om åremålsansættelse og konstitution ved anvendelse af tidsbegrænsede ansættelsesformer eller konstitution i forbindelse med kommunalreformen. Parterne peger i den forbindelse på, at "*varig ansættelse bør fortsat være den alt overvejende ansættelsesform for ansættelser i kommuner og amter*".

Arbejdsgruppe om ansættelsesvilkår

De kommunale arbejdsgivere og KTO har desuden etableret en arbejdsgruppe, der har til opgave at afklare ansættelsesvilkårene i forbindelse med kommunalreformen.

Arbejdsgruppen har primo januar 2005 udsendt et orienteringsbrev med bilag om to juridiske problemstillinger, henholdsvis virksomhedsoverdragelsesloven og ansættelsesområder/ansættelsesbreve.

Notatet om virksomhedsoverdragelsesloven indeholder en meget kortfattet beskrivelse af hovedkonsekvenserne af, at loven finder anvendelse i forbindelse med kommunalreformen.

Af notatet om ansættelsesområder og ansættelsesbreve fremgår blandt andet, at KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er enige om, at der består en forpligtelse til at udstede nye ansættelsesbreve eller give et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev, når der som led i kommunalreformen sker et skifte i arbejdsgiverens identitet og/eller udvidelse af ansættelsesområdet. Det gælder både overenskomstansatte og tjenestemænd.

Arbejdsgruppen har ikke holdt møder under OK-05, men forventes i efteråret 2005 at genoptage arbejdet med afklaring af ansættelsesvilkår i henhold til arbejdsgruppens kommissorium.

Procedure for genforhandling af lokale aftaler

Foranlediget af blandt andet en række konkrete eksempler på kommuners opsigelse af alle gældende forhåndsaftaler, lokalaftaler, kutymer og personalepolitikker begrundet i de kommende kommunesammenlægninger tog KTO problemstillingen op i forbindelse med OK-05. Disse drøftelser resulterede i, at der mellem KL, Amtsrådsforeningen og KTO blev opnået enighed om at anbefale en procedure for genforhandling af lokale aftaler i det omfang, der er behov for at foretage ændringer i de lokale (forhånds)aftaler. Parterne er i den forbindelse enige om at udgive en vejledning om håndtering af lokale aftaler. Der er i foråret 2005 nedsat en fælles arbejdsgruppe, som har til opgave at skrive vejledningen. Vejledningen forventes at foreligge ultimo efteråret 2005.

MED/SU/TR/SR

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO har i januar 2005 indgået "Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg", herunder et protokollat om tillidsrepræsentanters deltagelse i møder vedrø-

rende kommunalreformen (MTSU), jf. afsnit 3.2.b.

2.3 De offentlige arbejdsgivere og KTO

Løn- og ansættelsesvilkår

Kontaktforum

KTO deltager sammen med CFU i en arbejdsgruppe under kontaktforum vedrørende kommunalreformen. Kontaktforumet blev etableret i 2004 som et dialogforum mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked med henblik på drøftelse af problemstillinger i relation til kommunalreformen. Af arbejdsgruppens kommissorium fremgår, at arbejdsgruppen blandt andet skal give fleksible rammer for en løbende indbyrdes orientering samt opsamling i forhold til eventuelle problemer, der måtte opstå i relation til processen.

Arbejdsgruppen påbegyndte sit arbejde i maj 2005 og har siden da drøftet en række problemstillinger inden for blandt andet følgende emner: tjenestemandspension til kommunale tjenestemænd, der overgår til staten, lønvilkår for medarbejdere, der overgår til staten, og geografiske flytninger som følge af udvidet ansættelsesområde.

Arbejdsgruppen har særligt drøftet mulighederne for at indgå en aftale om løn- og ansættelsesvilkårene for både overenskomstansatte og tjenestemænd ved overgang fra kommunal til statslig ansættelse. Arbejdsgruppen har i tilknytning til disse drøftelser igangsat et kortlægningsarbejde af henholdsvis de generelle KTO-aftaler og de generelle CFU-aftaler med henblik på at kunne identificere bedre individuelle rettigheder ved overgang mellem den (amts)kommunale sektor og statslige sektor eller omvendt. Drøftelserne om eventuel indgåelse af en aftale om vilkårene for overgang fra

kommunal ansættelse til statslig ansættelse er igangværende ved redaktionens afslutning.

MED/SU/TR/SR

I den fremtidige kommunestruktur flytter den statslige arbejdsformidling og den kommunale beskæftigelsesindsats sammen i jobcentre.

KTO og CFU har derfor indledt forhandlinger med KL og Personalestyrelsen med henblik på dels at undersøge mulighederne for at indgå en aftale om midlertidige samarbejdsudvalg, der skal fungere indtil jobcentre er etableret, dels at søge indgået en aftale vedrørende permanente SU-bestemmelser, der skal gælde i relation til jobcentre.

Med henblik på at kvalificere indholdet i disse aftaler er der på organisationssiden nedsat en mindre arbejdsgruppe med repræsentanter fra de organisationer fra det statslige og kommunale område, der har medlemmer, som berøres af etableringen af de nye jobcentre.

2.4 KTO-initiativer

Løn- og ansættelsesvilkår

KTO's pjece om "løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder?"

KTO har truffet beslutning om at udsende en revideret udgave af pjecen "løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder?". Pjecen vil blive revideret som konsekvens af Folketingets vedtagelse af lovgrundlaget for kommunalreformen samt de ved OK-05 indgåede aftaler om kommunalreformen, jf. afsnit 1.5. Formålet er at give et overblik over de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår, som gælder i forbindelse med kommunalreformen.

KTO undersøgelse vedrørende jobgaranti

I forbindelse med OK-forhandlingerne og strukturreformen fik KTO udarbejdet en gallup-undersøgelse om befolkningens holdning til løn- og jobgaranti. Undersøgelsen viste blandt andet, at et klart flertal af den danske befolkning mener, at der i lovgivningen skal være garanti for, at ansatte i amter og kommuner ikke går ned i løn som følge af kommunalreformen.

Tryghed

I forbindelse med OK-05 blev der ført forhandlinger om tryghed for de ansatte i forbindelse med kommunalreformen.

Ved OK-05 blev der opnået enighed om en fælleserklæring, hvori det blandt andet fremgår, at parterne er "opmærksomme på, at Regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte, og at alle medarbejdere følger med opgaverne over i den nye struktur. Såfremt situationen for kommuner og amter/regioner nødvendiggør personaletilpasninger, anbefaler parterne, at naturlig afgang i videst muligt omfang indgå i løsningen af disse".

KTO havde gerne set en mere forpligtende udmelding.

Overfor regering og Folketing har KTO i høringssvar samt i avisartikler, pressemeddelelser mv. i tilknytning til overflytningen af skatteområdet fra kommunerne til staten peget på, at bestemmelserne i lovforslaget om, at personalereduktioner vil finde sted ved naturlig afgang, ligeledes skulle indarbejdes i den øvrige lovgivning i forbindelse med kommunalreformen.

Den 23. maj 2005 indgik regeringen en aftale om tryghed ved kommunalreformen. Aftalen blev indgået med Socialdemokraterne og Det Radikale venstre. Aftalen betød

blandt andet, at der i de relevante love indarbejdes en udtalelse vedrørende jobsikkerhed.

Udtalelsen vedrørende jobsikkerhed indebærer blandt andet i forhold til det (amts)kommunale område, at regeringen anbefaler, at kommunerne og regionerne - på tilsvarende vis som i staten - tager et initiativ til, at der i MED-udvalgs-regi aftales retningslinjer i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger på det kommunale og regionale område.

Borgmesterbreve og inspirationsmateriale

Som opfølgning på regeringens anbefaling har KTO's formandskab sendt et brev til samtlige borgmestre/amtsborgmestre for at sikre, at der i den enkelte kommune/amt/region optages drøftelser med medarbejdersiden om lokale tryghedsforanstaltninger. Med henblik på at styrke og inspirere de lokale medarbejderrepræsentanter i drøftelsen, har KTO udsendt et inspirationsmateriale, som kan anvendes i forbindelse med indgåelse af tryghedsaftaler/tryghedserklæringer i kommuner og regioner.

KTO's brev til samtlige borgmestre afstedkom en efterfølgende henvendelse til landets borgmestre fra KL, hvori de blandt andet pegede på, at det på nuværende tidspunkt er forkert at indgå lokale tryghedsaftaler.

I lyset heraf udsendte KTO et nyt brev den 29. juni 2005 til landets borgmestre vedlagt KTO's svar til KL's formand samt det af KTO udarbejdede inspirationsmateriale. I henvendelsen blev det præciseret, at KTO finder det vigtigt, at der for det første i den enkelte (amts)kommune tages en politisk drøftelse, og for det andet at der med en tryghedsaftale eller en tryghedsudmelding sendes et klart signal til de ansatte om, at eventuelle personaletilpasninger søges gen-

nemført ved naturlig afgang eller på anden måde, som skaber den nødvendige tryghed og opbakning til reformen blandt de ansatte.

KL's bestyrelse besluttede herefter i august, at det nu indgik i KL's rådgivning af kommunerne, at tryghedsskabende foranstaltninger for de ansatte er et anliggende, der bør forberedes lokalt, således at de enkelte sammenlægningsudvalg kan forholde sig til det straks i 2006.

Baggrunden for bestyrelsens udmelding var KTO's opfordring til landets borgmestre om afgivelse af et politisk signal om tryghed, samt et brev fra finansministeren til KL med en opfordring til at tage tilsvarende initiativer, som på statens område, hvor der vil blive igangsat en dialog om tryghedsskabende initiativer.

KL's udmelding indeholdt umiddelbart et par nye positive signaler:

- Det tilkendegives, at tryghedsskabende foranstaltninger for de ansatte bør forberedes lokalt, således
- at sammenlægningsudvalgene straks i 2006 kan forholde sig til spørgsmålet.

KL tilkendegiver dog samtidig, at det rigtige sted at behandle spørgsmålet om tryghed ikke er de nuværende kommunalbestyrelser, men sammenlægningsudvalgene, der etableres pr. 1. januar 2006.

Med KL's udmelding blev der umiddelbart givet mulighed for, at spørgsmålet kan tages op og fx behandles i MTSU i 2005 med henblik på, at sammenlægningsudvalget straks i 2006 kan indgå en aftale eller afgive en tryghedserklæring el. lign.

Tilbage melding på borgmesterbreve

I alt er der modtaget svar fra ca. 89 % af (amts)kommunerne.

Svarene er ikke entydige.

Ca. 42 % af de kommuner, som har svaret, har indgået en aftale eller afgivet en trygheds erklæring mv., og derfor allerede nu fulgt KTO's opfordring. Der er ikke i registreringen foretaget en vurdering af aftalen/tryghedsudmeldingen. Nogle af aftalerne/tryghedsudmeldingerne indeholder en reel trygheds garanti, mens andre mere har karakter af en hensigts erklæring.

Herudover har ca. 24 % af de kommuner, som har svaret, givet et tilsagn om drøftelse i 2005 om tryghed, men endnu ikke indgået en aftale eller afgivet en trygheds erklæring mv.

Endelig har ca. 34 % af (amts)kommunerne, der har svaret, afvist at følge KTO's opfordring. Svarene varierer dog mellem dem som har meddelt:

- at de vil optage drøftelse i (begyndelsen af) 2006, når sammenlægningsudvalget eller forberedelsesudvalget er nedsat,
- at de ikke finder behov for en aftale, fordi de ikke forventer personaletilpasninger, og
- at de ikke finder behov for en tryghedsaftale mv.

På KTO's hjemmeside kan samtlige besvarelser fra (amts)kommunerne læses, og der er udarbejdet en oversigt, der viser hvilke:

- (Amts)kommuner der har svaret.
- (Amts)kommuner, der har indgået en tryghedsaftale/afgivet en trygheds erklæring eller lignende.
- (Amts)kommuner, der har givet tilsagn om at ville optage drøftelse om

indgåelse af en tryghedsaftale/afgivelse af en trygheds erklæring eller lignende.

- Hvornår (amts)kommunen i givet fald vil optage drøftelse herom.

KTO's forhandlingsudvalg har drøftet den videre opfølgningssindsats i forhold til (amts)kommunerne.

KTO's forhandlingsudvalg har opfordret til, at der lokalt i (amts)kommunerne presses på for, at der afgives en politisk udmelding om tryghed for de ansatte, også efter den 1. januar 2007, i de kommuner og amter,

- der enten har afvist KTO's opfordring eller
- som endnu ikke har taget stilling til opfordringen, herunder de (amts)kommuner, som ikke engang har givet tilsagn om at ville drøfte opfordringen straks i 2006.

I den forbindelse er det tilkendegivet, at det for KTO ikke er afgørende efter hvilken procedure spørgsmålet bliver behandlet. Derimod er det vigtigt, at der tages en politisk drøftelse, og jo før jo bedre, samt at der sendes et klart signal til de ansatte om, at eventuelle personaletilpasninger, som følge af kommunalreformen, søges gennemført ved naturlig afgang eller på anden måde, som skaber den nødvendige tryghed og opbakning blandt de ansatte til reformen.

MED/SU/TR/SR

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse og medindflydelse har i løbet af 2005 drøftet følgende emner i relation til kommunalreformen: Behov for yderligere KTO-aktiviteter om MTSU, udpegning af medarbejderrepræsentanter til MTSU, anvendelse og rækkevidden af protokollat om tillidsrepræsentanters deltagelse i møder

vedrørende strukturreformen, fælles projekter med arbejdsgiverne om MTSU og forhandlingsorganet, udarbejdelse af en læsevenlig oversigt til medarbejderrepræsentanter i MTSU vedrørende KL's politiske beslutningskalender samt koordinering af KTO's aktiviteter vedrørende MTSU mv. i forhold til aktiviteter mv. i KTO's medlemsorganisationer, herunder aktiviteter i DKK og FTF-K.

Inspirationsmateriale vedrørende KL's politiske beslutningskalender

KTO har udarbejdet et inspirationsmateriale vedrørende KL's politiske beslutningskalender, som kan anvendes af medarbejderrepræsentanterne i MTSU. Materialet indeholder en kort beskrivelse af nogle vigtige elementer i beslutningskalenderen, og det sætter fokus på inddragelse, høring og information af medarbejderrepræsentanter i forhold til sammenlægningsudvalgets arbejde.

2.5 Øvrige emner

Arbejdsrettens dom vedrørende Bornholms Regionskommune

Den 30. maj 2005 afsagde Arbejdsretten dom i en sag anlagt af LO på vegne af FOA mod KL for Bornholms Regionskommune. Sagen angår spørgsmålet om, hvorvidt Bornholms Regionskommune, som blev oprettet den 1. januar 2003, ved sammenlægningen af de bornholmske kommuner og Bornholms Amtskommune, var berettiget til ensidigt at frasige sig to overenskomster indgået mellem FOA og Amtsrådsforeningen.

I forbindelse med dannelsen af Bornholms Regionskommune var det KTO's opfattelse, at der var identitet mellem de ophørende kommuner og regionskommunen med den konsekvens, at regionskommunen ikke i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens

§ 4 a ensidigt kunne frasige sig overenskomsten.

Arbejdsretten fastslår i dommen, at regionskommunen ikke har været afskåret fra ensidigt at frasige sig overenskomsten. Der lægges i dommen blandt andet vægt på, at regionskommunens ønske om, at det enkelte område alene dækkes af én overenskomst er sagligt velbegrundet.

Professor dr. jur. Jens Kristiansen har kommenteret dommen i en artikel. Det fremgår blandt andet heraf, at dommen har principiel betydning for kommunalreformen, og at den overtagende myndighed vil kunne frasige sig overenskomster hos den afgivende myndighed efter virksomhedsoverdragelseslovens bestemmelser herom. I vurderingen heraf lægger Jens Kristiansen vægt på, at sammenlægningen af de bornholmske kommuner og amt blev gennemført ved lov og udelukkende vedrørte offentlige myndigheder. Samme forhold gør sig gældende med kommunalreformen. I praksis vil dommen dog ikke få betydning for kommunesammenlægninger, men kun ved sammenlægninger på tværs af den kommunale, amtskommunale og statslige sektor.

KL's temaguide om personalejura

KL udsendte ultimo juni 2005 en temaguide om personalejura. Et udkast til temaguiden blev et par dage forinden KL's offentliggørelse fremsendt til KTO med henblik på evt. bemærkninger. På grund af temaguidens store omfang var det imidlertid kun muligt inden for den meget korte frist at fremkomme med bemærkninger vedrørende to principielle forhold. Det blev derfor besluttet, at temaguiden skulle drøftes videre i juridisk gruppe med henblik på at kunne give bemærkninger til KL.

I september 2005 blev der afholdt et møde mellem KL og KTO, hvor KTO afgav en række generelle og konkrete bemærkninger

til temaguiden, blandt andet om spørgsmålet om videreførelse af de kollektive rettigheder ved kommunesammenlægninger samt KL's beskrivelse af kriterier, der indgår i vurderingen af passende stilling til en tjenestemand. KTO har taget forbehold for eventuelle yderligere bemærkninger. KL oplyste på mødet, at temaguiden er et såkaldt dynamisk papir, som vil blive revideret efter behov. KL gav tilsagn om at ville give KTO en tilbagemelding på bemærkningerne. Disse bemærkninger var ikke modtaget ved redaktionens afslutning.

Amtsrådsforeningens udkast til vejledning om paradigmaer

KTO har i september 2005 kommenteret på Amtsrådsforeningens udkast til vejledning om paradigmaer i relation til kommunalreformen. Vejledningen indeholder en paradigmasamling på de forskellige breve, som skal sendes til de ansatte i forbindelse med overgang til ny arbejdsgiver, varsling af væsentlige vilkårsændringer mv. Det fremgår blandt andet af bemærkningerne, at KTO overordnet finder, at det er en god idé med paradigmaer for breve i de forskellige situationer. KTO finder dog, at paradigmaerne generelt er for upræcise og ikke på tilstrækkelig pædagogisk vis giver den enkelte ansatte klarhed over de ændringer, som foretages som følge af kommunalreformen.

Amtsrådsforeningen har primo november 2005 udsendt en tilrettet vejledning.

Personalestyrelsens pjece "Kommunalreformen og dig – 10 spørgsmål og svar"

Personalestyrelsen udsendte ultimo juni 2005 pjecen "Kommunalreformen og dig - 10 spørgsmål og svar". Pjecen indeholder en kortfattet besvarelse af de mest centrale personalemæssige spørgsmål om kommunalreformen. Det fremgår blandt andet af pjecens forord, at pjecen især er rettet til de

offentligt ansatte, som berøres direkte af kommunalreformen. Personalestyrelsen har udsendt pjecen til de berørte ressortministerier, kommuner og amtskommuner med en anmodning om, at pjecen gøres tilgængelig for de ansatte. Pjecen er udsendt til medlemsorganisationerne. KTO har ikke kommenteret pjecen, men henvist til, at KTO har besluttet at revidere pjecen "løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder", jf. afsnit 2.4.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønstatistik

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

KTO's lønteknikerudvalg har løbende kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af FLD og DS. I forbindelse med OK-05 deltog udvalget særligt i forbindelse med kommentering og diskussion af det statistiske materiale, der blev anvendt ved OK-forhandlingerne (SBG-05), samt med udformningen af FLD's regneprogram.

I samarbejde med FLD har lønteknikerudvalget udarbejdet en oversigt over de (amts)kommunale stillingsgruppers fordeling på organisationer med henblik på at foretage en fordeling af AKUT-midler i indeværende overenskomstperiode. FLD vil anvende organisationsopdelingen som grundlag for udarbejdelsen af den organisationsopdelte statistik, som baseres på grundlag af SBG-05. Den organisationsopdelte statistik vil herefter danne grundlag for fordelingen af AKUT-midler i perioden 1. august 2005 og frem til og med 1. august 2006.

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

I 2005 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske materiale fra FLD:

- Det særlige beregningsgrundlag, SBG-05, vs. IV.
- SBG-05, vs. V.
- FLD's beregningsmodul til SBG-05.

- Organisationsopdeling af SBG-05.
- Overenskomststatistik 2003.
- Opgørelse af den gruppevise løngaranti.
- Ligestillingsstatistik 2004.
- Personaleomsætningsstatistik 2003-2004.
- Overenskomststatistik 2004.
- Kommunestatistik 2004.

KTO har deltaget i møderne i Danmarks Statistiks Lønstatistikgruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværsstatistik drøftes.

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

KTO har i oktober afgivet hørings svar på Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn). KTO påpegede, at da området er aftaledækket i den (amts)kommunale sektor vil sektoren være undtaget af lovforslagets bestemmelser. Derudover blev det påpeget, at det er KTO's generelle holdning, at de minimumsgrænser, der fremgik af lovforslaget, var for lave.

3.2 Medbestemmelse

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

Der er indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse i 7 fælleskommu-

nale virksomheder, 12 amter og 165 kommuner.

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

MED-evaluering på Amtsrådsforeningens og Frederiksberg Kommunes område

MED-evalueringen på Amtsrådsforeningens og Frederiksberg Kommunes område, som blev aftalt ved OK-02, er gennemført af eksperterne konsulenter i samarbejde med Amtsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO. Evalueringen "Erfaringer med MED i amterne – og pejlinger på fremtidens udfordringer" blev afsluttet i januar 2005.

Evalueringen konkluderer blandt andet, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet opprioriteret, at medarbejderrepræsentanternes medbestemmelse øges hen ad vejen, at medbestemmelsen ofte er uformel, det vil sige at det sker udenfor referat og fra sag til sag, idet arbejdsgiverne ikke generelt ønsker at afgive ledelsesretten, og at MED er et vigtigt ledelsesværktøj.

Det bemærkes, at MED-evalueringen på KL's og Københavns Kommunes område blev afsluttet i juni 2004, jf. bestyrelsens skriftlige beretning 2004.

Øvrige projekter om medbestemmelse

Projekt om "Udbud og servicestrategi – det handler også om personalepolitik" er afsluttet med notatet om "Gode råd om medarbejderinddragelse i forbindelse med servicestrategi og udbudspolitik". En planlagt konference mv. blev ikke til noget, idet kommunalreformen mere eller mindre har stillet kommunernes udbud og udlicitering i bero.

I et projekt om "Involverende virksomhedsplaner" er der udgivet en CD-rom med dels

et rollespil med dilemmasituationer samt publikationen "Den røde tråd", som har til formål at støtte ledere og medarbejdere til i fællesskab at etablere en meningsfuld kobling mellem virksomhedsplaner og personalepolitik.

"Kvalificering af kontraktstyringsmodeller i de nye kommuner gennem medarbejderinddragelse" er blevet iværksat efteråret 2005 med det overordnede formål at understøtte kommunernes arbejde med nye kontraktstyringsmodeller, der fremmer medarbejdernes engagement og involvering.

På baggrund af en gennemført undersøgelse af barrierer og muligheder i SU-systemet er der gennemført et projekt i Københavns Kommune om "Værdifuldt samarbejde".

b) Midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU)

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO har i januar 2005 indgået "Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg" (MTSU). Formålet med aftalen er, at samarbejdssystemerne tilpasses de kommende omstillingsprocesser og de nye strukturer i forbindelse med kommunalreformen. I aftalen er det blandt andet bestemt, hvad der i kommunalreformens forskellige faser skal og kan drøftes og besluttes i de midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg.

Aftalen supplerer de gældende samarbejdsregler. Det betyder, at bestemmelserne i henholdsvis Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse også gælder i relation til midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg, medmindre andet fremgår af aftalen

I tilknytning til aftalen har parterne udarbejdet et særligt protokollat, der forbedrer til-

lidsrepræsentanters muligheder for deltagelse i møder vedrørende kommunalreformen. Det fremgår blandt andet af protokollatet, at parterne er enige om at anbefale kommuner, amter og H:S, at man i perioden frem til den 1. januar 2007 er imødekomme overfor anmodninger om tjenestefrihed med løn med henblik på tillidsrepræsentanters deltagelse i ekstraordinært mange møder med de faglige organisationer mv.

Desuden er der i tilknytning til MTSU-aftalen udarbejdet ”Tillæg til Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv. af 24. april 2003”. Det fremgår blandt andet her, at der nedsættes et forhandlingsorgan for de kommuner, der indgår i en ny sammenlagt kommune, samt for de amter (og H:S), der indgår i etableringen af en region.

c) Sekretariatsgruppe for medindflydelse og medbestemmelse (MBS)

Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse har i løbet af året blandt andet arbejdet med følgende emner: konkrete sager vedrørende fortolkning af MED-aftalen og TR/SU-aftalen, OK-05, kommunalreformen, Parternes Fælles Uddannelser, aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg, MED-evalueringer på Amtsrådsforeningens og KL's områder, MED-håndbogen samt TR/SU-aftalen med KTO's kommentarer.

d) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 128,5 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2005 og 130,0 mio. kr. pr. 1. august 2005 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

AKUT-beregningerne er omlagt til et system, hvorefter der beregnes AKUT og

(UHT) ved optælling af ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, det vil sige 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Vedtægterne for AKUT-fonden er ændret i overensstemmelse hermed.

AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

3.3 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2005 er der med ”Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.” sket en videreførelse af eksisterende midler i puljen til udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

Yderligere informationer om de igangværende og gennemførte projekter findes på www.personaleweb.dk og www.lederweb.dk - som er parternes fælles hjemmesider for præsentation af de personalepolitiske projekter mv.

a) Det Personalepolitiske Forum

Attraktive arbejdspladser – afslutning og evaluering

Det Personalepolitiske Forums projekt ”Rekruttering og fastholdelse – skabelse af attraktive arbejdspladser” afsluttede ved årsskiftet 2004/2005 en stafet om attraktive arbejdspladser. I den forbindelse blev det tredje og sidste stafetmagasin udsendt til blandt andet KTO's medlemsorganisationer samt det øverste medbestemmelses- og medindflydelsesudvalg i kommuner og amter.

I stafetmagasinet blev der gjort status for, hvilke resultater andet og sidste hold stafetmodtagere har opnået. Temaerne i magasinet var blandt andet rummelighed og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, rekruttering af unge, medarbejdertilfredshedsundersøgelser, arbejdsmiljø, institutionssammenlægninger, vidensdeling og kompetenceudvikling.

Efterfølgende er der udarbejdet en evaluering af projektet som blandt andet viser, at:

- Der var en rimelig stor udbredelse af kendskabet i amter og kommuner til de forskellige publikationer, som er udarbejdet i forbindelse med projektet, og at publikationerne også har været anvendt i arbejdet med personalepolitikken.
- Det er lykkedes at tilføre ny viden gennem projektet.
- Lokal forankring blandt ledere og medarbejdere i væsentligt grad er opfyldt for stafetdeltagernes vedkommende.

Forums aktiviteter i den nye aftaleperiode

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter indebærer blandt andet, at Det Personalepolitiske Forum videreføres, og at der årligt afsættes 3,25 mio. kr. af den samlede udviklingspulje. Hertil kommer en overførsel af uforbrugte midler fra perioden 2002 – 2005. Parterne har yderligere afsat 1½ mio. kr. som tilskud til et personalepolitisk projekt om arbejdsbetinget stress. Indsatsen vedrørende arbejdsbetinget stress er beskrevet under afsnit 3.3.b.

Det Personalepolitiske Forum har besluttet følgende:

- Formidling af personalepolitisk inspiration i relation til opgave- og strukturreformen som overordnet indsatsområde.

- Prioritering af møde- og konferenceaktiviteter for en bredere kreds om personalepolitiske aktiviteter, indsatsområder og projekter mv., for at øge Forums rolle som personalepolitisk inspirator og for at fremme den politiske dialog.
- Afholdelse af en personalepolitisk messe, der af hensyn til opgave og strukturreformen, lægges allerede den 31. august 2006.
- Igangsættelse af et projekt om arbejdsbetinget stress, jf. afsnit 3.3.b.
- Senere fastlæggelse af eventuelle yderligere temadrøftelser og konferenceaktiviteter i perioden.
- Videreudvikling af Forums mødeformer og dagsorden for at sikre dynamikken og den politiske dialog.

Den Personalepolitiske Messe

Den Personalepolitiske Messe afholdes den 31. august 2006 i Bella Centret.

Det Personalepolitiske Forum har besluttet, at den overordnede titel bliver: ”Afrejse mod fremtidens arbejdsplads - Den Personalepolitiske Messe 2006”. Der bliver følgende fem temaer:

- Nye organisations- og arbejdsformer.
- Arbejdsmiljø.
- Mangfoldighed.
- Ledelse.
- Kompetenceudvikling.

Opgave og strukturreformen forventes indeholdt – mere eller mindre tydeligt – i samtlige temaer.

Der er pr. 1. juni 2005 etableret et messesekretariat i KL og ansat en projektleder til afvikling af Den Personalepolitiske Messe.

Det er fortsat Det Personalepolitiske Forum, der står som arrangør af messen, men der er etableret et samarbejde med Sundhedskartellet om messen, således at de er medfinansierende og indgår i forberedelsen og afviklingen af messen.

Publikationen ”Tilmeld Bidrag” blev udsendt primo oktober 2005, og ved årsskiftet 2005/2006 er der frist for indsendelse af bidrag til messen fra kommuner og amter.

b) Projekt om arbejdsbetinget stress

Af KTO-forliget fremgår det, at der i regi af Det Personalepolitiske Forum skal gennemføres et særligt prioriteret projekt om arbejdsbetinget stress, jf. afsnit 1.6.

Det Personalepolitiske Forum har besluttet at den overordnede målsætning er:

- at sætte fokus på og bidrage til udarbejdelsen af retningslinier om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress på de kommunale og amtslige arbejdspladser i forlængelse af bestemmelserne herom i MED- og SU-aftalen,
- at styrke SU, MED og SIO og dets enkelte medlemmer (Leder, TR og SR) i arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler,
- at formidle og udvikle viden om og erfaringer med konkrete værktøjer, og
- at der tillige skabes sammenhæng mellem den personalepolitiske indsats, der må forventes i forhold til opgave- og strukturreformen, og den indsats der også må forventes til ar-

bejdet med og forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.

Projektet er opdelt i seks delprojekter. Delprojekterne er følgende:

- Magasiner om stress: Udarbejdelse af idé- og inspirationskatalog/magasiner om arbejdsbetinget stress.
- Konference: Afholdelse af konference om arbejdsbetinget stress den 2. december 2005.
- Værktøjsudvikling: Udvikling og afprøvning af værktøjer.
- Messen: Præsentation af projektet på Den Personalepolitiske Messe.
- Stafet: Afholdelse af stafet om strukturreform i kommuner og amter samt løbende formidling heraf. Stafetten skydes i gang den 8. februar 2006.
- Evaluering: Evaluering af projektet, herunder løbende kontakt og information til PUF og BAR-systemerne.

Der er nedsat en følge-/inspirationsgruppe til projektet, med repræsentanter blandt andet fra KTO's medlemsorganisationer, med henblik på at sikre koordinering i forhold til såvel arbejdsmiljømæssige aspekter som problemstillinger i relation til udarbejdelse af retningslinier i MED/SU.

c) KTO's personalepolitiske udvalg

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

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

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

Udvalget har, udover indsatsen i Forum-regi om arbejdsbetinget stress og stafetten om opgave- og strukturreformen, navnlig lagt vægt på aktiviteter og projekter i relation til:

- Seniorpolitik: Ikke kun tilbagetrækning, men også fastholdelse og et udviklingsperspektiv på arbejdet, også når medarbejderne bliver ældre.
- Medbestemmelse: MED i forhold til strukturreformen og formulering af nye personalepolitikker så de nye MED-udvalg opnår reel, og ikke kun formel indflydelse.
- Kompetenceudvikling: Ikke kun læring på arbejdspladsen, men også gerne fokus på regulær efteruddannelse, gerne under nye former.

d) Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde - med KL og Amtsrådsforeningen i § 5-styregrupperne samt med Københavns Kommune

Iværksatte og afsluttede § 5-projekter er omtalt under relevante temaer i beretningen.

På KL's område er der de første to år af aftaleperioden afsat godt 7,2 mio. kr. pr. år, mens beløbet ventes at blive en anelse større i det tredje overenskomstår.

§ 5-styregruppen har besluttet, at den personalepolitiske indsats særligt skal rettes mod kommunalreformen, og eventuelt nye projekter overvejende vil have fokus på tiden efter 1. januar 2007.

På Københavns Kommunes område er der i overenskomstperioden 2005 – 2008 afsat ca. 1,1 mio. kr. årligt.

I lighed med tidligere år er der udarbejdet et Personalepolitisk Regnskab (2005) for Københavns Kommune. Regnskabet er en måling på de ansattes trivsel og tilfredshed med Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads.

På Amtsrådsforeningens område er der ved OK-05 ikke afsat nye udviklingsmidler til central anvendelse de første to overenskomstår. Frem til opgave- og strukturreformen træder i kraft 1. januar 2007 vil de afsatte puljemidler kun blive anvendt decentralt af amterne ud fra "Aftalen om personalepolitiske samarbejdsprojekter", hvor det primære fokus vil være på opgave- og strukturreformen.

De forholdsvis få overskydende midler, der resterer fra tidligere perioder, vil overvejende blive anvendt til allerede igangsatte projekter.

3.4 Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling

KL og KTO har i samarbejde med eksterne konsulenter gennemført en evaluering af Aftale om kompetenceudvikling. Evalueringen blev afsluttet i slutningen af november 2004. Evalueringen konkluderer blandt andet, at Aftale om kompetenceudvikling har haft positiv virkning på udviklingen af de kommunale arbejdspladser, at opstilling af udviklingsmål for den enkelte medarbejder og/eller for grupper af medarbejdere er et brugbart redskab, samt at der er meget stor fokus på især faglig kompetenceudvikling.

I tilknytning til evalueringen er der i løbet af 2004 og 2005 udgivet 5 nyhedsbreve, som er sendt til hovedudvalget i samtlige kommu-

ner. I indeværende overenskomstperiode er der afsat midler i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område, til produktion af yderligere nyhedsbreve om kompetenceudvikling på KL's område.

Ved OK-05 blev der indføjet en ny bestemmelse i Aftale om kompetenceudvikling vedrørende orlov til efter-/videreuddannelse. Bestemmelsen betyder, at der kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder/halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/videreuddannelse. Bestemmelsen er aftalt i forbindelse med kommunalreformen og gælder frem til udgangen af marts 2008.

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, hvori blandt andet KTO har en plads.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2004 1.718 mia. kr., en stigning på 56 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget fra ca. 30 % i 2003 til ca. 33 % i 2004.

Center for offentlig kompetenceudvikling

KL, Amtsrådsforeningen og Københavns og Frederiksberg Kommuner har i fællesskab etableret Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK). COK's formål er som et landsdækkende center for offentlig kompetenceudvikling at beskæftige sig med kommunestyrets drift og udvikling på tværs af kommunegrænser, partiskel og medarbejdergrupper. Desuden beskæftiger centret sig med aktiviteter, der fører til ny og nyttig viden, forbedrede færdigheder, erfaringsudveksling, inspiration og oplevelser. COK

ledes af en bestyrelse, hvori KTO har en observatørplads.

Projekter om kompetenceudvikling

Der er igangsat et projekt om "Kompetenceudvikling for DJØF medarbejdere i den kommunale sektor via mentor- og netværksmodeller". Det har til formål at udvikle, afprøve og evaluere forskellige mentor- og netværksmodeller med henblik på at skabe nye udviklings- og læringsmiljøer.

Projektet om "Det gode praktikforløb" har udarbejdet debatpjecen "Praktikkens dilemma". Den dannede baggrund for afholdelse af fire meget besøgte regionale temamøder.

"Dagplejernes handlingsorienterede kompetenceudvikling" er et projekt, der har søgt at afdække dagplejernes nuværende kompetencer, barrierer og potentiale i forhold til børn med særlige behov, samt undersøge den kommunale dagplejers håndtering af kompetenceudvikling. Som afslutning på projektet er udgivet temahæftet: "Allergidagpleje – en ny mulighed for kommunerne".

Parterne har udviklet et elektronisk værktøj til "Kompetenceafklaring i forhold til kommunalreformen", som forefindes på www.kompetenceweb.dk. Projektet har haft til formål at udvikle en tryghedsskabende og dialogbaseret ramme for afklaring af medarbejdernes kompetencer og jobmæssige ønsker ved overgangen til den nye kommunale struktur.

I projektet om "Kompetenceudvikling i Københavns amt" har der på de tre deltagende sygehuse været fokus på koblingen mellem kompetenceudvikling og opgaveglidning. Generelt har det vist sig, at effekten af projekterne har været størst, der hvor det har været muligt at skabe tilstrækkelig ledelsesforankring.

3.5 Lederudvikling og ledervilkår

Væksthus for ledelse

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

Væksthus for ledelse, der er et samarbejde mellem KL, Amdsrådsforeningen og KTO består af en bestyrelse, herunder et sekretariat samt 3 væksthuse for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere. Væksthuset ledes af en bestyrelse med Direktør Hans Bertelsen, KL, som formand og formand for HK/Kommunal Kim Simonsen som næstformand.

Væksthus for ledelse inklusiv Lederweb har en samlet økonomisk ramme på ca. 25 mio. kr. i perioden frem til den 1. april 2008. De 5 mio. kr. er finansieret af uforbrugte PULS-midler. De ca. 20 mio. kr. blev afsat ved OK-05 via de midler, der anvendes til personalepolitiske projekter.

Bestyrelsen har pr. 1. august 2005 ansat en konsulent, som i samarbejde med KTO's, Amdsrådsforeningens og KL's sekretariat, skal varetage driften og udviklingen af Væksthus for ledelse.

Bestyrelsen har i perioden december 2004 – medio november 2005 holdt 5 bestyrelsesmøder, og blandt andet drøftet følgende emner: Budget, udvikling af Lederweb, profilering af Væksthus for ledelse, pressestrategi, igangsætning af projekter, forsøgs- og udviklingsprojekter, ansættelse af konsulent, kodes for offentlig topledelse og den personalepolitiske messe.

Væksthus for ledelse har i løbet af 2005 afsluttet to projekter; ”Kommunale ledere der lykkes” og ”Let vejen for de nye ledere”. I forbindelse med ”Kommunale ledere der

lykkes” har Væksthuset i september 2005 desuden afholdt en konference for ledere.

Bestyrelsen har endvidere planlagt et seminar for samtlige repræsentanter i de tre væksthuse for henholdsvis topchefer, chefer og ledere.

Lederweb

Lederweb har ca. 700 faste brugere, der ugentligt modtager et nyhedsbrev. Det daglige antal brugere på lederweb.dk ligger på ca. 1.200 besøg. Besøgstallet har været stigende siden Lederweb gik i luften i maj 2004. I 2005 har Lederweb.dk desuden udgivet et magasin, blandt andet med henblik på markedsføring af Lederweb.

Lederweb arbejder pt. med at implementere et surveyværktøj, der blandt andet kan anvendes til fx ledervurdering, undersøgelser, afstemninger mv.

Øvrige projekter vedrørende ledelsesudvikling

Som led i § 5-styregruppens personalepolitiske indsats i forhold til kommunalreformen, er det blevet besluttet at gennemføre et projekt med fokus på ledernes proceskompetencer.

Ledernetværk og udvikling af lederne i kommunerne

KL og KTO har udarbejdet en rapport om resultaterne af et projekt med otte kommunale ledernetværk, indenfor hhv. skole-, daginstitution- og ældreplejeområdet, hvor lederne over et år har fungeret i netværk.

I ”Væksthus for ledelse” er der nu, på baggrund af projektet, afsat midler til et udviklingsforløb for netværkskonsulenter. Formålet er at ”træne” interne udviklingskonsulenter i at fungere som netværkskonsulenter i etablering, facilitering og vitalisering af le-

dernetværk for institutionsledere i egen/sammenbragt kommune.

DKL-rådet

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

DKL-rådet har holdt ét møde i 2005, hvor blandt andet følgende emner blev drøftet: Status for DKL-uddannelsen, valgfagsudbud og markedsføringsaktiviteter.

3.6 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

KTO, KL, Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune etablerede pr. 1. april 2003 virksomheden Parternes uddannelsesfællesskab (PUF). Ved OK 05 blev der afsat yderligere midler til at udvikle nye og eksisterende PUF-uddannelser.

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

Med udgangen af 2004 har PUF gennemført sit første hele forretningsår. Der blev afviklet 487 kurser eller kursusmoduler i PUF-regi i 2004.

Arbejdsmiljøuddannelsen

I 2004 blev der solgt 72 arbejdsmiljøkurser og yderligere solgt materialer til 24 kurser, hvor kommunen selv har egne undervisere. PUF placerer sig dermed som en af de 2 – 3

største udbydere af arbejdsmiljøuddannelse i landet.

Hvert år udarbejdes en lovpligtig evaluering af arbejdsmiljøuddannelsen, som indsendes til Arbejdsmiljøinstituttet inden 1. marts. Evalueringen for 2004 er afsluttet og tilfredsheden med kurserne og underviserne har generelt været høj.

MED-uddannelsen mv.

Der er registreret 341 moduler af MED-uddannelserne, hvoraf grund- og samarbejdsmodulerne alene tegner sig for lidt over 300 moduler. For SU-uddannelsens vedkommende er der registreret 41 kurser.

Fra 2004 har PUF's MED- og SU-uddannelser i lighed med arbejdsmiljøuddannelsen været underlagt en løbende evaluering eller tilfredshedsmåling. Tilbagemeldingerne viser, at der generelt er en høj tilfredshed med kurserne, materialerne og underviserne.

Desuden er der oprettet et nyt hold MED-undervisere i efteråret 2005.

Øvrige uddannelser

Af de øvrige uddannelser er der solgt 2 forløb af FFU-uddannelsen (FællesForhandler-Uddannelsen), 2 personhåndteringskurser, 2 byggekoordinatorkurser og endelig 2 temadage.

På baggrund af et meget begrænset og et vigende salg af FFU-uddannelsen, har PUF besluttet at udfase den i sin nuværende form, men at elementer fra uddannelsen anvendes i temadagsform etc.

PUF i fremtiden

PUF har igangsat anden fase af et udviklingsprojekt, med henblik på at få justeret MED-uddannelsen mv. I forbindelse med udviklingsprojektet er en markedsførings-

strategi tillige under udarbejdelse. Udviklingsprojektet sætter også fokus på, hvordan uddannelsen kan rustes til de nye udfordringer som følge af opgave og strukturreformen, blandt andet i forhold til kommunernes og regionernes ønsker til det fremtidige samarbejde om køb af materialer, afvikling af kurser, udpegning af undervisere mv.

3.7 Arbejdsmiljø

KTO's arbejdsmiljøudvalg

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

Arbejdsmiljøudvalget følger udviklingen i Folketinget, regeringen og det centrale partsorgan Arbejdsmiljørådet i forhold til nye tiltag på blandt andet:

- Ministerens forslag om et opgør med arbejdsgiverens objektive ansvar.
- En ny (5-årig) handlingsplan for arbejdsmiljøet med stærkere fokus på blandt andet det psykiske arbejdsmiljø.
- Revision af arbejdsskadeforsikringsloven.

Udvalget er ved at afklare og præcisere behovet for og mulighederne for en fælles vejledning sammen med arbejdsgiverne om natarbejde og helbredsundersøgelser.

Arbejdsmiljøudvalget drøfter og følger også arbejdet med implementering af EU-aftaler på arbejdsmiljøområdet, herunder blandt andet rammeaftalen om arbejdsbetinget stress. Aktivitetsforslag og indsatsområder i forbindelse med udarbejdelse af projektbeskrivelsen om arbejdsbetinget stress i regi af Det Personalepolitiske Forum har også været

drøftet i og koordineret med KTO's arbejdsmiljøudvalg.

Arbejdsmiljøudvalget følger endvidere drøftelserne med de (amts)kommunale arbejdsgivere om eventuel indgåelse af en aftale om forebyggelse af og behandling af sager om mobning og seksuel chikane.

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

- Projektet om stresshåndtering i ledernetværk.
- Projektet om arbejdsmiljøcertificering.
- Mere viden – bedre arbejdsmiljø.

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

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

Stresshåndtering i ledernetværk

Er omtalt i afsnit 3.3.b.

Arbejdsmiljøledelse og certificering

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

En rapport om erfaringer med certificering fra amtslige sygehuse og flere kommuner er under udarbejdelse. Rapporten udarbejdes på baggrund af interviews med de ansvarlige for certificeringen i amter og kommuner.

I november 2005 har der været afholdt to temadage om projektet og certificeringserfaringerne.

Mere viden – bedre arbejdsmiljø

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

Pjecen ”Mere viden – bedre arbejdsmiljø”, som er udkommet og udsendt i august 2005, fortæller ti korte historier om ti kommuners store indsats for at gøre arbejdsmiljøet bedre.

KL's og KTO's hensigt med at udgive denne pjece er at inspirere ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter til at satse på afgørende forbedringer af arbejdsmiljøet og medarbejdernes arbejdsliv via viden om hvilke arbejdsmiljøindsatser, der har virket godt i forskellige sammenhænge.

Med henblik på bedre at kunne vurdere og prioritere arbejdsmiljøindsatsen, har projektet endvidere gennemført en faktaregistrering - systematisering og overblik - af eksisterende oplysninger om ulykker, arbejdsskader, erhvervssygdomme på det kommunale område.

3.8 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Implementering af det sociale kapitel

Ved OK-02 blev det aftalt, at implementeringsaktiviteterne skulle omfatte inspirationsmateriale, afholdelse af regionale konferencer og endelig gennemførelse af en evaluering af erfaringer med anvendelse af rammeaftalen. Alle aktiviteter er blevet gennemført. I forhold til evalueringen skal det frem-

hæves, at der er et forholdsvis stort kendskab til rammeaftalen om socialt kapitel, men det er kun godt halvdelen af alle HSU/Hovedudvalget, der har haft en årlig drøftelse af aftalens formål mv. Tilsvarende er det kun ca. halvdelen af kommunerne, der har udarbejdet retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller ledige.

b) Sygdomspolitik

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 blev der mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere besluttet, at gennemføre en fælles undersøgelse af sygdomspolitik og praksis. Projektet blev, blandt andet på grund af fremrykningen af overenskomstforhandlingerne, ikke gennemført i perioden, men der er ved overenskomstforhandlingerne 2005 opnået enighed om, at gennemføre et projekt med de samme intentioner, men med en revurdering af projektbeskrivelsen. Projektet skal være afsluttet inden udgangen af 2006.

c) Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

KTO er repræsenteret i bestyrelsen for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI), som er en selvejende institution under Beskæftigelsesministeriet, baseret på faglig uafhængighed. CABI arbejder landsdækkende med at indsamle, analysere og formidle viden om forholdene på arbejdsmarkedet i Danmark.

Bestyrelsen i CABI drøfter løbende centerets fremtidige aktiviteter og indsatsområder, og den viden og erfaring, som centeret kan bidrage med i forhold til det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats.

Herudover har KTO deltaget med en repræsentant i CABI's netværk "Integration på offentlige arbejdspladser". Netværket har afholdt 2 møder i 2005.

d) Etnisk ligestilling og mangfoldighed

Forhandling af aftale om integrationsstillinger

De (amts)kommunale arbejdsgivere har rettet henvendelse til KTO om at indgå en aftale om integrations- og oplæringsstillinger. Udgangspunktet for arbejdsgiverne har været at indgå en aftale svarende til den statens parter indgik ved overenskomstfornyelsen 2005.

Forhandlingerne med de (amts)kommunale arbejdsgivere er indledt i september 2005.

Projektet om etnisk ligestilling og mangfoldighed

Projektet om "Mangfoldige arbejdspladser" i Københavns kommune er afsluttet i 2005 med evaluering sommeren 2005. Formålet har været at udbrede mangfoldighedsledelse som en integreret del af ledelsespraksis i kommunen. Tre arbejdspladser på forskellige forvaltningsområder har deltaget med et selvstændigt udviklingsprojekt. De indhøstede erfaringer peger på, at det på mange måder gavner den personalepolitiske udvikling at arbejde mangfoldigt. I foråret 2006 søges gennemført en række formidlings tiltag, således at øvrige arbejdspladser i kommunen kan blive inspireret til at omsætte de gode eksempler til egen praksis og udvikling.

For et par år siden fik KL og KTO udviklet et Dialogværktøj, så arbejdspladser får mulighed for at sætte handling bag ordene, når det handler om etnisk ligestilling og mangfoldighed. Værktøjet vurderes af flere til at være et meget anvendeligt værktøj til at gøre en forskel i integrationsindsatsen.

e) Lovforslag i høring

Udkast til forslag til ændring af ligebehandlingsloven

KTO har i august 2005 kommenteret på Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.). KTO's bemærkninger til udkastet til lovforslag vedrørte primært sammenhængen mellem den foreslåede implementering af ændringsdirektivet og de rettigheder, der allerede følger af den foreliggende lov og Rådets direktiv om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Udkast til forslag til lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked (Barselsudligningsloven)

KTO har i september 2005 kommenteret på Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggenders udkast til forslag til lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked (Barselsudligningsloven). KTO havde ikke bemærkninger til forslaget, men alene en række præciseringer i forhold til afgrænsningen til/forståelsen af den (amts)kommunale barselsudligningsordning.

Udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn)

Se afsnit 3.1.a.

ATP

Se afsnit 1.3.

3.9 EU

I EU-arbejdsgruppens halvårlige møder med arbejdsgiverne har der senest været drøftet, hvordan der kan knyttes en tættere forbindelse mellem den europæiske sociale dialog og den aftalebaserede dialog mellem de (amts)-

kommunale arbejdsgivere og KTO. Konkret er der enighed om, at følge arbejdet tæt i sektordialogen for lokal- og regionalforvaltningen, og herunder forsøge at præge fastlæggelsen og revideringen af komiteens kommende arbejdsprogram for 2006.

Ved OK-05 er der blevet afsat 1,3 mio. kr. til aktiviteter og projekter som har med koblingen af aftaleimplementering og EU-formål at gøre. Anvendelsen af midlerne har været drøftet i EU-arbejdsgruppen samt med de (amts)kommunale arbejdsgivere. Drøftelserne har samlet sig om følgende mulige områder:

- Opfølgning på aftalen om telearbejde.
- Opfølgning på aftalen om alder og handicap.
- Opfølgning på aftale om livslang læring.
- Opfølgning på aftale om ligestilling på arbejdsmarked, jf. afsnit 3.9.c.
- Skabe tættere forbindelse til den europæiske sektordialog.
- Afholde et arrangement med fokus på EU og national aftaleimplementering.

a) DAN-ISKA

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

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

I år har der særligt været fokus på:

- Rammeaftale om ligestilling på arbejdsmarkedet.
- Aftale om vold på arbejdspladsen.
- Den europæiske aftale om arbejdsbetinget stress.
- Revision af arbejdstidsdirektivet.
- Offentligt og privat partnerskab.
- Grønningen om forsyningspligtigheder.
- Udbudsdirektiverne.
- Servicedirektivet.
- Sektordialog på det kommunale område.

b) Implementeringsudvalget

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

- Lovforslaget til ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.
- Udkast til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager (force majeure-bestemmelsen i forældreorlovsdirektivet).

c) Den sociale dialog

KTO følger tillige arbejdet i sektorkomiteen for den sociale dialog for det regionale-, kommunale- og lokale område. Der er udarbejdet et 3-årigt arbejdsprogram for sektorkomiteen som indeholder følgende fem punkter:

- Beskæftigelsespakken.
- Overvågning af den europæiske aftale om telearbejde.

- Østeuropa – udvikling af den sociale dialog.
- Menneskelige ressourcer (HRM).
- Private public partnership.

De europæiske arbejdsmarkeds parter (EFS, UNICE og CEEP) har i marts måned i år indgået en 5-årig aftale om ”Ligestilling på arbejdsmarkedet”.

Aftalen indeholder fire områder:

- Modarbejde fastlåste kønsroller.
- Øge antallet af kvinder i ledelse og beslutningsprocesser.
- Styrke sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.
- Mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder.

I aftalen opfordres der til, at de nationale arbejdsmarkedsparter sætter fokus på de fire områder i indsatsen for at udvikle ligestillingen på arbejdsmarkedet. Til aftalen er der ikke knyttet forpligtende bestemmelser, men en gang om året skal der samles op på det forgangne års tiltag og initiativer.

For tiden forhandler de europæiske hovedorganisationer en aftale om vold på arbejdspladsen.

På sygehusområdet er der gjort store fremskridt i løbet af 2005 med hensyn til at få etableret en formaliseret social sektordialog på europæisk niveau. CEEP har taget initiativ til at danne en europæisk arbejdsgiverorganisation på sygehusområdet, som ved stiftende generalforsamling er blevet en realitet i september 2005. Inden for et år ventes sektordialog på sygehusområdet at være formaliseret.

3.10 FOKUS

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

Hovedvægten i indsatsen i FOKUS lægges på formidling, mere end egenproduktion, blandt andet via portalen www.fokus-net.dk, men også via velbesøgte gå-hjem-møder om blandt andet den kommunale ledelses håndtering af reformen mv. Formålet har været at bidrage til en bred og kvalificeret debat i tilknytning til opgave- og strukturreformen.

FOKUS har i årets løb udgivet enkelte pjecer og minipjecer.

3.11 Tjenestemænd

a) Tjenestemandregulativer/-vedtægter

Amtsrådsforeningen har i december 2004 udsendt tjenestemandregulativ for ansatte i amterne. Regulativet er ændret som konsekvens af:

- Nedsættelse af pensionsalderen fra 67 år til 65 år.
- Afskaffelse af de hidtidige lønrammeforløb ved overgangen til ny løndannelse.
- Tilpasning til nye regler i tjenestemandsløven om blandt andet ændring af personlige tillæg, jf. L 1155 af 19. december 2003.
- Mindre substansændringer/sproglige ændringer.

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

Regulativet har virkning fra 1. juni 2004. Dog har de nye bestemmelser i regulativets § 37 om overgang til lavere lønnet stilling først virkning fra 1. januar 2005.

En ny udgave af KTO's kommentarer til regulativet forventes udsendt foråret 2006.

KTO har i oktober 2005 anlagt sag mod KL og Esbjerg og Odense kommune om fortolkning af Tjenestemandregulativets § 37 (i perioden 1. april 2002 til 1. september 2004 § 37a). Sagen er anlagt ved de civile domstole.

KTO's påstand i sagen er, at der ved fastlæggelsen af en kommunalt ansat tjenstemands løn i henhold til § 37 i KL's Tjenestemandregulativ, skal medregnes alle funktionstillæg, som tjenstemanden oppebar for tidspunktet for overgang til lavere lønnet stilling i det omfang funktionstillægget er givet for funktioner, som er en integreret del af den hidtidige stilling.

Sagen er rejst overfor KTO af Tandlægerne Nye Landsforening i anledning af, at de pågældende kommuner i forbindelse med ændring af filialklinikstrukturen i kommunernes tandpleje har afvist, at de tjenstemandsansatte filialklinikledere, der som følge af omstruktureringen ikke længere skulle fortsætte som filialklinikledere og derfor fik opsagt deres filialklinikledertillæg, har ret til et udligningstillæg af samme størrelse som filialklinikledertillægget/bevarelse af hidtidig løn.

Det er KL's opfattelse, at Rammeaftalen om Ny Løn (pr. 1. april 2005 de enkelte organisationsaftaler om lokal løn) gør endeligt op med spørgsmålet om konsekvensen af en opsigelse af funktionstillægget.

KTO gør i sagen gældende, at uenigheden ikke drejer sig om fortolkning af rammeaftalen om Ny Løn, idet KTO anerkender, at

funktionstillæg kan opsiges i henhold til rammeaftalen om Ny Løn, men alene om fortolkning af KL's Tjenestemandregulativ.

b) Den Kommunale Tjenestemandret

Den Kommunale Tjenestemandret har i beretningsperioden afsagt dom i en sag anlagt af KTO mod KL om diskretionær afskedigelse af en åremålsansat tjenstemand uden indgåelse af aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Dommen er nærmere omtalt under afsnit 1.7.a.

Indenrigs- og sundhedsministeren har for perioden 1. juni 2004 – 30. juni 2009 beskikket medlemmer af Den Kommunale Tjenestemandret. Lønmodtagersidens repræsentanter fremgår af afsnit 6.

c) Aftale om kommunale tjenstemænds løn under ulovlig udeblivelse

KL fremsendte i august 2004 et klageskrift til KTO i en sag om fortolkning af § 1 i Aftale om kommunale tjenstemænds løn under ulovlig udeblivelse. Sagen føres ved Den Kommunale Tjenestemandret. KL har nedlagt påstand om, at KTO skal anerkende, at en tjenstemand, der udebliver fra tjeneste efter anholdelse eller varetægtsfængsling, ikke har krav på at få udbetalt løn i henhold til aftalen, uanset om den pågældende tjenstemand på samme tidspunkt er eller bliver sygemeldt.

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

måtte anses for syg, og dermed havde lovligt forfald.

Retten i Gråsten har i en dom fra september 2005 givet HK/Kommunal medhold i, at den omhandlede person var sygemeldt inden anholdelsen. Dommen er ikke anket. KTO har herefter i oktober 2005 afgivet svarskrift vedrørende sagens realitet. KTO har principielt påstået frifindelse mod anerkendelse af at en tjenestemand, der udebliver fra tjeneste efter anholdelse eller varetægtsfængsling ikke har krav på at få udbetalt løn selvom den pågældende tjenestemand bliver sygemeldt under anholdelsen eller varetægtsfængslingen. Ved redaktionens afslutning var der ikke fastsat en dato for domsforhandlingen.

3.12 Samarbejde med KMD

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

3.13 Digital forvaltning

KTO har deltaget i møder i Dialogforum om digital forvaltning. Formålet med Dialogforum er, at regeringen, KL og Amtsrådsforeningen får lejlighed til at drøfte spørgsmål i relation til digital forvaltning med personale-, branche- og brugerorganisationer. Der har blandt andet været drøftet nødvendigheden af fokus på ledelse af digitaliseringsprojekter.

3.14 Økonomiaftaler

Under økonomiforhandlingerne i 2005 havde KTO's formandskab et møde med henholdsvis KL's og Amtsrådsforeningens politiske ledelse om økonomiforhandlingerne for

2006. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår, herunder om de (amts)kommunale budgetter skal opskrives med det fulde resultat af OK-05-forhandlingerne.

De aftaler, som efterfølgende blev indgået mellem regeringen og henholdsvis KL og Amtsrådsforeningen om økonomien i kommuner og amter, lægger blandt andet særlig vægt på effektiviseringer og dokumentation. Det blev aftalt, at budgetterne skal opskrives med det fulde OK-05-aftaleresultat, og at dokumentationsarbejdet i kommunerne samtidig skal styrkes. Endvidere blev der aftalt en styrkelse af det fremtidige budgetsamarbejde mellem staten og kommunerne, herunder en øget koordinering på arbejdsgiversiden, når den økonomiske ramme i overenskomstforhandlingerne skal fastsættes.

3.15 Manglende udbetaling af løntrinsprojektet i Københavns Kommune

KTO og Københavns Kommune har i august 2005 indgået forlig om betaling af en frivillig bod for brud på KTO-forligets pkt. 8 - manglende lønregulering som følge af løntrinsprojektet.

Boden er beregnet efter principperne i Arbejdsrettens dom af 27. juni 2005 i en sag, der var rejst af FOA, Lærernes Centralorganisation og 3F. Boden udgør 10 procent af det beløb, som kommunen skulle have forhøjet alle ansattes løn med i månederne april, maj og juni, samt for de forudlønnede tjenestemænd i juli.

Samlet udgjorde den frivillige bod til KTO's medlemsorganisationer 3,43 mio. kr.

Boden er fordelt mellem medlemsorganisationerne i henhold til de organisationsopdelte lønsummer i Københavns Kommune.

3.16 Bornholms Regionskommune - anciennitet

Bornholms Regionskommune udsendte i november 2004 en informationskrivelse, hvoraf det blandt andet fremgik, at en overenskomstansat medarbejders skifte til en anden virksomhed ville blive betragtet som en nyansættelse. Regionskommunens retningslinier indebar, at optjent anciennitet i henhold til funktionærlovens §§ 2, 2a, 2b og 8 ville blive afbrudt.

KTO var uenig i Bornholms Regionskommunes retningslinier, men da regionskommunen meddelte, at man havde trukket informationskrivelsen tilbage, og snarest ville udsende en ny information om emnet, afventede KTO sagens videre forløb.

I marts 2005 modtog KTO fra Bornholms Regionskommune nye retningslinier om emnet, dateret den 30. december 2004. Som en væsentlig ændring i forhold til regionskommunens tidligere udmelding fremgår det nu for så vidt angår ansættelse af en medarbejder, der allerede er ansat i regionskommunen, at *"Ansættelsesancienniteten efter funktionærloven/overenskomstens bestemmelser bevares uændret i den nye stilling. Det vil sige, at medarbejderen tager tidligere optjent ansættelsesanciennitet med ved ansættelsen"* Det fremgår endvidere, at det er en betingelse, at medarbejderen efter ansøgt stillingskift *"er omfattet af den samme overenskomst som pågældende hidtil har været omfattet af, dog i en anden virksomhed"*.

Det fremgik af informationskrivelsen, at den erstatter den tidligere udsendte informationskrivelse, og at den er arbejdsgrundlag

fra dato for udsendelsen. Regionskommunen oplyste supplerende overfor KTO, at informationskrivelsen er et personalepolitisk tiltag med fremadrettet virkning.

På den baggrund fremsendte KTO i april 2005 et brev om problemstillingen til Bornholms Regionskommune.

I brevet til Bornholms Regionskommune anførte KTO, at man finder det kritisabelt og problematisk, at kommunen ikke ønsker at lade informationskrivelsen få tilbagevirkende kraft. KTO tog overfor Bornholms Regionskommune ligeledes forbehold for at rejse eventuelle sager vedrørende anciennitets spørgsmål for perioden fra regionskommunens oprettelse og frem til den nye informationskrivelses ikrafttræden. KTO meddelte samtidig, at eventuelle sager vedrørende dette tidsrum vil i givet fald blive rejst af den enkelte medlemsorganisation overfor regionskommunen.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

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

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

Som fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

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

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

For at sætte fokus på kommunalreformen er der oprettet en særlig side med oplysninger om personaleforhold, herunder tryghed i ansættelsen, lovgrundlag og TR/SU-bestemmelser.

4.2 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2005 udgivet følgende aftaler med KTO's kommentarer:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune.

- Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Endvidere har KTO i samarbejde med de (amts)kommunale arbejdsgivere udgivet følgende publikation:

- MED-håndbog.

KTO har i 2005 solgt i alt ca. 41.500 kommenterede aftaler mv.

4.3 Temamøder, konferencer mv.

KTO har den 23. juni 2005 holdt temamøde om lederudvikling, herunder projektet "Ledere der lykkes – hvad er det de kan?". Målgruppen for temamødet var politikere og medarbejdere i KTO's medlemsorganisationer, der beskæftiger sig med lederområdet.

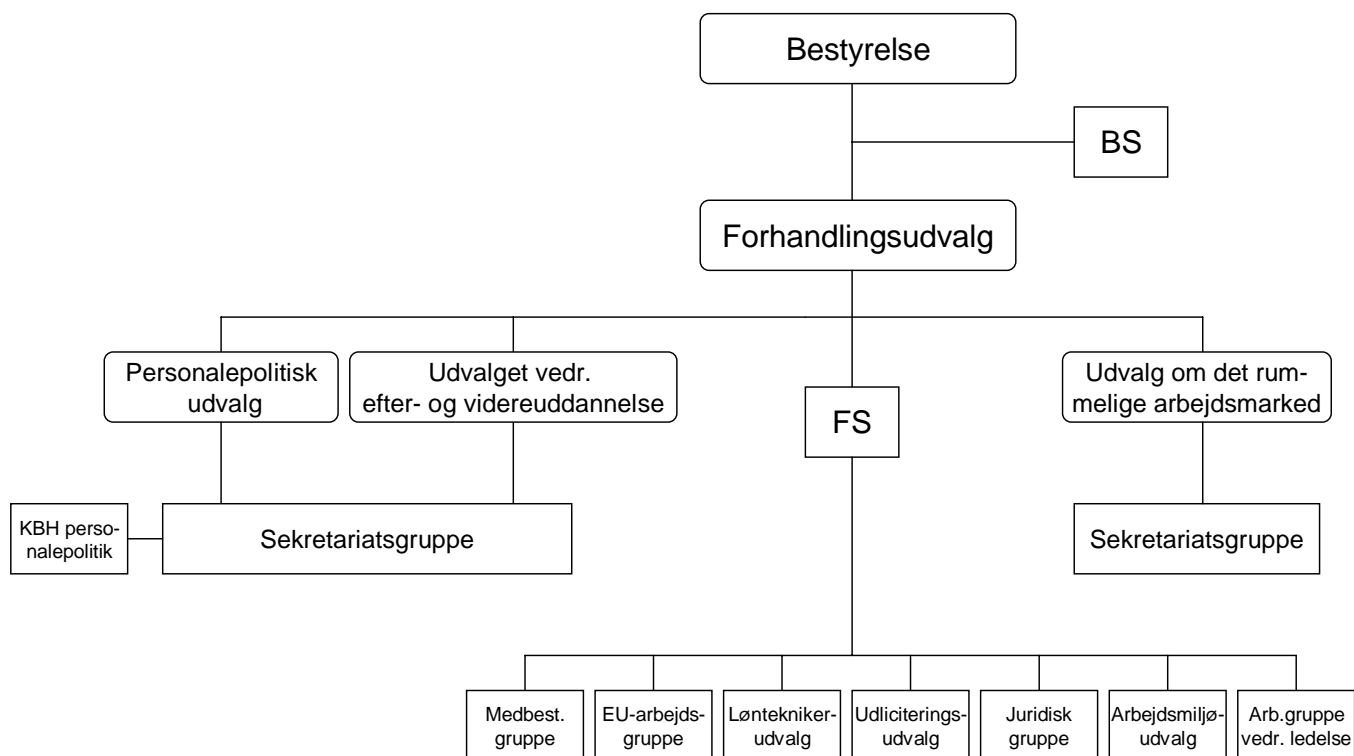
4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Der har ikke været optagelsesansøgninger eller udmeldelser af KTO i 2005.

4.5 Repræsentantskabsmøde

KTO afholdte den 25. februar 2005 et ekstraordinært repræsentantskabsmøde, hvor KTO-forliget ved OK-05 blev foreløbigt godkendt.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Medlemmer 1.1.05	Valg- gruppe
Arkitektforbundet	1.487	III
Bibliotekarforbundet	2.460	III
Blik- og Rørarbejderforbundet i DK	201	I
BUPL	58.599	II
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	5.200	III
Dansk EI-forbund	1.020	I
Dansk Farmaceutforening	374	III
Dansk Formands Forening	482	IV
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	15	I
Dansk Funktionærforbund	246	I
Dansk Jernbaneforbund	287	I
Dansk Kor Forbund	26	II
Dansk Magisterforening	2.357	III
Dansk Metalarbejderforbund	5.045	I
Dansk Musiker Forbund	1.061	II
Dansk Psykolog Forening	2.479	III
Dansk Skuespillerforbund	260	II
Dansk Socialrådgiverforening	7.654	II
Dansk Tandlægeforening	436	III
Danske Skov- og Landskabsingeniører	156	II
Den danske Landinspektørforening	294	III
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	221	II
Fagligt Fælles Forbund (3F)	48.875	I
Fag Og Arbejde (FOA)	205.130	I
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne	1.072	III
Forbundet Træ-Industri-Byg	847	I
Foreningen af Kommunale Chefer	806	II
Foreningen af Speciallæger	4.159	III
Foreningen af yngre Læger	5.534	III

Frederiksberg Kommunalforening	678	II
Gentofte Kommunalforening	570	II
Gymnasieskolernes Lærerforening	8.783	III
Halinspektørforeningen	708	II
HK/KOMMUNAL	73.522	I
Ingeniørforeningen i Danmark	3.438	III
Jordbrugsakademikernes Forbund	402	III
Konstruktørforeningen	345	II
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	62	II
Københavns Kommunale Maskinmesterforening	137	II
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	1.216	IV
LederForum	622	II
Ledernes Hovedorganisation	5.752	IV
Lærernes Centralorganisation	68.361	II
Malerforbundet i Danmark	73	I
Maskinmestrenes Forening	654	IV
Restaurations Branchens Forbund	194	I
Socialpædagogernes Landsforbund	28.288	I
Søfartens Ledere	198	II
Søllerød Kommunalforening	249	II
Tandlægenes Nye Landsforening	1.198	III
Teaterteknikerforbundet	283	II
Teknisk Landsforbund	4.102	I
I alt 52 medlemsorganisationer	556.618	

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Gorm Leschly, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Hanne Nissen, TL
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Henning Breinholt, DS
Jørgen V. Christiansen, KC

Birgit Elgaard, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Vibeke Thonboe, FKF

Trine Thorning, LH

Suppleanter:

Lisa Dahl Christensen, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Nanna Højlund, FOA
Poul Kjærsgaard, Dansk Metal
Kaj Lynge Jensen, 3F
Lone Hoffmann, 3F
Benny Andersen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Gorm Friborg, Teaterteknikerforbundet
Klaus Sørensen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
Allan Baumann, BUPL
Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Flemming Jacobsen, Søllerød Kommunalforening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg (BS)

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, 3F
Poul Kjærsgaard, 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
Steen Jørgensen, Dansk Musiker Forbund
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Allan Hauge Nielsen, KFF
Jørgen Holst, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

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

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

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

Suppleanter:

Mona Striib, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Allan Baumann, BUPL
Vibeke Thonboe, FKF

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS)

Peter Asboe, DKK
Preben Føltved, 3F
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Allan Hauge Nielsen, KFF
Jørgen Holst, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

Paritetisk Nævn - (ophører i 2005)

Medlemmer:

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

Suppleanter:

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

Det kommunale lønningsråd

Medlemmer:

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

Stedfortrædere:

Mona Striib, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Allan Baumann, BUPL
Vibeke Thonboe, FKF

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Ole Zander, FOA
Lisbet Herskind, DLF/LC
Torben Petersen, FTF-K
Gabrielle Lanyi, BUPL
Ellen Gydesen, AC
Lars Daugaard, KTO
Allan Hauge Nielsen, KTO

Personalepolitisk udvalg

Birgit Elgaard, BUPL (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Henning Breinholt, DS
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Mette Carstad, AC

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Christina Borries, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Dorthe Storm Meier, DKK
Nina Vedel Møller, 3F
Berit Brylov, BUPL
Lisbet Herskind, DLF/LC

Torben Petersen, FTF-K
Jens Krarup Nielsen, Konstruktørforeningen
Dorete Dandanell, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH

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

Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

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

Udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Inger Bolwinkel, FOA (formand)
Nanna Højlund, FOA
Kaj Lyng Jensen, 3F
N.N., DKK
Lis Pedersen, BUPL
N.N., FTF-K
Jens Mølbach, AC

Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked

Christina Borries, SL
Kaj Andersen, 3F
Anne-Mette Jepsen, FOA
Ole Jensen, FOA
Dorthe Storm Meier, DKK
Asmus Paulsen, HK/KOMMUNAL
Jette Høy, FTF-K

Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Jens Mølbach, AC
Henrik Højrup Hansen, KTO

Arbejds miljøudvalg

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

Lønteknikerudvalg

Knud Røddik, FOA
Pia L. Jeppesen, HK/KOMMUNAL
Bjørn P. Langbakke, DKK
Leif F. Petersen, DKK
Martin M. Nielsen, SL
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO

Udvalg vedrørende udlicitering mv.

N.N., 3F
Claus Cornelius, FOA
Per Brøgger Jensen, DKK
Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Poul Kjærsgaard, Metal
Lisbeth Baastrup, FTF-K
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Søren Winther, BUPL
Niels Mosegaard, AC
Henrik Højrup Hansen, KTO

Juridisk gruppe

Lone Amstrup, SL
Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA

Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Michael Berner, BUPL
Peter Cort, LC
Ole Prasz, FTF-K
Niels Mosegaard, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

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

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Finn Danielsen, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, DKK
Poul Krogstrup, DLF's Lederforening
Berit Brylov, BUPL
Allan Herbst-Jensen, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

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

Styregruppe for personaleweb

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

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

KMD's konceptudvalg

Konceptudvalg Ejendom og miljø:
Konceptudvalg Social- og arbejdsmarked:
Konceptudvalg Økonomi og ledelses-
information:
Konceptudvalg Personale og løn:

Lee Michael Pointing, TL
Annette Fjerritslev, HK/KOMMUNAL
Teis Melcher, HK/KOMMUNAL
Vibeke Pedersen, KTO

Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Krogh Basse, KTO

Suppleanter:

Niels Mosegaard, AC
Michael Berner, BUPL

Arbejdsgivernes Elevrefusion

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

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

Center for aktiv beskæftigelsesindsats

Henrik Højrup Hansen, KTO

Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

Bestyrelsen for FOKUS

Henrik Carlsen, KTO

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (observatør)

Det centrale rådgivningspanel for COK

Lars Daugaard, KTO

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse

Lars Daugaard, KTO (observatør)

Dialogforum om digital forvaltning

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL

Henning Breinholt, DS

Sine Sunesen, AC

Jørgen Holst, KTO

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Jørgen Holst

Vicesekretariatschef Helle Krogh Basse

Chefkonsulent Henrik Würtzenfeld

Konsulent Henning Bickham

Konsulent Henrik Carlsen

Konsulent Lars Daugaard

Konsulent Henrik Højrup Hansen

Konsulent Allan Hauge Nielsen

Konsulent Vibeke Pedersen

Konsulent Henrik Vittrup

Sekretær Jette Balle

Sekretær Anita Pauly Jensen (pt. barsel)

Sekretær Lone Skovgaard Jensen

Sekretær Anita Sørensen

Sekretær Annette Lundø Zester

Servicemedarbejder Klaus Bjerg

Servicemedarbejder Ritva Köppä

EDB-medarbejder Brian Adolph (vikar)