

Bestyrelsens skriftlige beretning

2007

Redaktionen er afsluttet den 21. november 2007

Indholdsfortegnelse

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING.....	5
1. FORBEREDELSE AF OK-08.....	5
1.1 Model for OK-08 forhandlingerne.....	5
1.2 Forhandlingsaftaler	6
1.3 Køreplansaftaler	6
1.4 Kravsudtagelse	7
2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	9
2.1 Løn.....	9
2.2 Pension.....	10
2.3 TR/SU/MED (medbestemmelse)	11
2.4 Ansættelsesvilkår	12
2.5 Tjenestemænd.....	17
3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	19
3.1 Kommunalreformen	19
3.2 3-partsaftalerne.....	22
3.3 Løn-, personale- og fraværstatistik.....	22
3.4 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	23
3.5 Arbejdsmiljø, herunder stress	26
3.6 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	28
3.7 Kompetenceudvikling.....	29
3.8 Lederudvikling og ledervilkår	30
3.9 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	31
3.10 EU.....	36
3.11 FOKUS	38
3.12 Effektivisering	38
3.13 Økonomiaftaler	39
4. ORGANISATION.....	40
4.1 KTO's hjemmeside.....	40
4.2 KTO's kommenterede aftaler mv.	40
4.3 KTO-konferencer mv.....	40
4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser	40
4.5 Repræsentantskabsmøde.....	41
4.6 KTO's struktur, herunder udvalg	42
5. MEDLEMSORGANISATIONER.....	43
6. UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	45

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING¹

1. FORBEREDELSE AF OK-08

1.1 Model for OK-08 forhandlingerne

På KTO's repræsentantskabsmøde den 19. december 2006 orienterede KTO's formand i sin mundtlige beretning om skitsen til forhandlingsmodellen for OK-08. Forhandlingsudvalget og KTO's bestyrelse har efterfølgende konkretiseret forhandlingsmodellen på baggrund af skitsen.

På repræsentantskabsmødet blev der vedtaget et forslag til ændring af vedtægterne mv., som indebærer,

- at udarbejdelsen af en forhandlingsaftale formelt set nu er skrevet ind i KTO's vedtægter,
- at konsekvenserne, såfremt en organisation ikke ønsker at underskrive forhandlingsaftalen, er klart beskrevet, og endelig
- at repræsentantskabet har besluttet, at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordination i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

OK-08 forhandlingsmodellen bygger videre på erfaringerne fra forhandlingsmodellen fra OK-05 - den såkaldte omvendte forhandlingsmodel.

Forhandlingsmodellen er konkretiseret via køreplansaftalerne med henholdsvis KL og RLTN (se afsnit 1.3), samt én forhandlingsaftale for OK-08 dækkende såvel KL som

RLTN-områderne. Herudover er det besluttet, i lyset af at KL og RLTN ikke længere ønsker at udgøre en fælles forhandlingsdelegation på arbejdsgiversiden ved de generelle forhandlinger, at nedsætte to forhandlingsdelegationer på KTO-siden.

De to forhandlingsdelegationer skal føre forhandlingerne med henholdsvis KL og RLTN, idet forhandlingerne samlet set føres under én samlet KTO-paraply. KTO's forhandlingsudvalg koordinerer forhandlingerne på tværs af arbejdsgiverområder, fastlægger en eventuel konfliktstrategi, samt indstiller resultatet af overenskomstforhandlingerne til godkendelse i KTO's bestyrelse, som herefter indstiller dette til godkendelse i repræsentantskabet.

Det forventes, at der ved OK-08 vil være en øget koordinering på arbejdsgiversiden mellem staten, KL og Danske Regioner. I lyset heraf har forhandlingsudvalget og CFU's forhandlingsudvalg truffet beslutning om en øget koordinering, som vil blive tilrettelagt ad hoc.

Der er i KTO's forhandlingsudvalg enighed om, at forhandlingsmodellen for OK-08 alene gælder ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008.

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

1.2 Forhandlingsaftaler

Forhandlingsaftalen er underskrevet uden forbehold af samtlige af KTO's medlemsorganisationer.

Ligesom ved OK-05 er målsætningen for forhandlingsaftalen, der også er blevet betegnet som et "politisk håndslag", at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, inklusiv et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Det politiske håndslag i forhandlingsaftalen indebærer på tilsvarende vis som ved OK-05, at ingen organisation bliver efterladt "*på perronen når toget kører*". Der er også en fælles politisk forståelse af, at den omvendte forhandlingsmodel indebærer, at der i organisationernes forhandlinger skal være et spillerum for forskellige resultater.

Reallønssikring og bevarelse af en reguleringsordning er i forhandlingsaftalen for OK-08 fastlagt som konfliktudløsende pejlemærker. Forhandlingsforløbet kan i ekstraordinære tilfælde give anledning til, at forhandlingsudvalget kan udtage yderligere konfliktudløsende krav/modkrav. Disse krav kan i visse situationer være rettet alene mod det ene af forhandlingsområderne.

Bestemmelser i forhandlingsaftalen for OK-08 om betingelser for et forlig er identiske med forhandlingsaftalen fra OK-05. Det er således præciseret, at et flertal skal kunne sige ja til et forhandlingsresultat uden, at et mindretal kan blokere. Tilsvarende skal et flertal ikke kunne tvinge et mindretal til et KTO-forlig. Disse bestemmelser skal være med til at imødegå, at hele KTO-området (igen) havner i forligsinstitutionen. Den enkelte organisation har som hidtil mulighed for efterfølgende selvstændigt at tage stilling til, om den vil tilslutte sig eller afvise KTO-forliget.

I forhandlingsaftalen er det endvidere præciseret, at såfremt de konfliktudløsende pejlemærker udløser en konflikt, skal der være en koordineret og forpligtende konfliktforberedelse. Generelt gælder, at iværksættelse af en konflikt med baggrund i de konfliktudløsende pejlemærker besluttet af forhandlingsudvalget. Iværksættelse af konflikt med baggrund i andre årsager besluttet af repræsentantskabet. Den nærmere konfliktstrategi fastlægges af forhandlingsudvalget under hensyn til bl.a. de konkrete konflikttemaer, og hvor en konflikt kan ramme mest effektivt.

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

I forhandlingsaftalen er det desuden fastlagt, som ved OK-05, at der skal ske en koordinering i KTO af organisationernes forhandlinger. Koordineringen finder sted i bestyrelsens sekretariatsudvalg.

1.3 Køreplansaftaler

KTO har med henholdsvis KL og RLTN indgået separate aftaler om plan for forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 2008 af aftaler og overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår for kommunalt ansatte/regionalt ansatte (køreplansaftaler).

Køreplansaftalerne er baseret på den forhandlingsmodel, som blev anvendt første gang ved OK-05. I modellen indgår en opdeling i generelle forhandlinger mellem KTO og henholdsvis KL eller RLTN samt organisationsforhandlinger, der ud over krav af speciel karakter også kan omfatte krav til en række generelle KTO-aftaler.

I forhold til køreplansaftalen fra OK-05 er der i aftalerne med henholdsvis KL og

RLTN først og fremmest foretaget ajourføringer som følge af, at KL og RLTN ved OK-08 ikke optræder som en fælles arbejds-giverdelegation.

Aftalen indeholder bl.a. en række centrale datoer for afviklingen af OK-08, fx dato for udveksling af generelle overenskomstkra- v mellem KTO og KL henholdsvis RLTN og organisationernes udveksling af krav med KL henholdsvis RLTN samt datoer for, hvornår forhandlingerne indledes ved KTO- bordet og ved organisationernes borde. Som noget nyt blev der i tilknytning til udvekslin- gen af de generelle overenskomstkra- v afholdt et møde mellem parternes forhand- lingsdelegationer, hvor kravene blev præs- teret.

Det fremgår endvidere af køreplansaftalerne, at det som hovedregel, jf. hovedaftalerne, gælder, at arbejdsstandsning kan varsles ved anbefalet skrivelse senest 4 uger før iværk- sættelse. Arbejdsstandsning kan iværksættes fra en hvilken som helst dato fra den 1. april 2008.

I forbindelse med køreplansaftalernes indgå- else i foråret 2007 blev der aftalt en place- ring af en række KTO-aftaler ved enten KTO-bordet eller ved organisationernes bor- de. I september 2007 er der som tillæg til de indgåede køreplansaftaler aftalt ved hvilket bord, de endnu ikke placerede KTO-aftaler forhandles.

Udgangspunktet for fordelingen af KTO- aftalerne er, at en aftale i sin helhed enten er placeret ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationernes forhandlinger. Dette ud- gangspunkt er fraveget for 4 aftalers ved- kommende, henholdsvis Aftale om fravær af familiemæssige årsager, ferieaftalen, aftale om kompetenceudvikling og rammeaftale om seniorpolitik.

Aftale om resultatlø- n er placeret ved organi- sationernes borde efter køreplansaftalens kapitel 2, stk. 3 (RLTN kapitel 2, afsnit c). Det betyder, at aftalen ophører med at være en KTO-aftale, og resultatet af organisati- onsforhandlingerne indgår som en del af den overenskomst, der forhandles. Placeringen svarer til placeringen af Aftale om ny løn- dannelse ved OK-05.

I forhold til den aftalte placering af KTO- aftalerne er der taget et generelt forbehold om, at såfremt køreplansaftalens placering af én eller flere aftaler efterfølgende viser sig at være i ubalance med implementeringsarbej- det i relation til de indgåede trepartsaftaler (jf. afsnit 3.2), kan parterne genoptage drøf- telse om placeringen af aftalen/aftalerne.

For både det kommunale og det regionale område blev der udarbejdet et fælles forstå- elsespapir om eventuelle forhandlinger efter hovedaftalerne. Forståelsespapiret skulle anvendes i tilfælde af, at der i perioden 13. – 21. september 2007 ikke kunne opnås enig- hed om placeringen af de endnu ikke place- rede KTO-aftaler. Et tilsvarende forståelses- papir blev udarbejdet ved OK-05.

1.4 Kravsudtagelse

På KTO's repræsentantskabsmøde den 2. oktober 2007 var der enighed om at udtage følgende 8 krav:

1. Lønforbedringer til alle ansatte.
2. Bedre vilkår for forældre ved barsel og børns sygdom.
3. Bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter.
4. Seniorrettigheder til de ansatte.
5. Bedre trivsel på arbejdspladsen.
6. Forbedring af pensionsvilkår.
7. Forbedring af øvrige vilkår.

8. Forbeholdskrav (bl.a. i forhold til implementering af 3-partsaftalerne).

Kravene var uddybet med en række bemærkninger, der præciserede KTO's krav således, at der såvel ved kravudtagelsen som ved kravudvekslingen var klarhed om indholdet i kravene. KTO's formand tilkendegav på repræsentantskabsmødet bl.a., at *"det er min vurdering, at vi igen ved OK-08, med de krav vi udtager, på en god måde understøtter en hensigtsmæssig balance mellem de generelle og så de mere organisationsrettede forhandlinger"*. Han påpegede desuden, at *"løn, løn og atter løn er selvsagt hovedtemaet ved de kommende overenskomstforhandlinger. Men solide lønstigninger sikrer ikke alene et forlig. Der er også brug for, at der findes løsninger på en række andre centrale problemstillinger"*. Herudover påpegede formanden, at et af de allervigtigste krav slet ikke er et formelt KTO-krav, men alene omtalt i indledningen til kravene, nemlig, *"at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler de forskellige personalegruppers vilkår og ønsker"*.

Af de kommunale og regionale arbejdsgiverparters krav over for KTO fremgik, at overenskomsterne skal *"fornys på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau"*. Endvidere rejste arbejdsgiverne en række krav over for organisationerne, der navnlig vedrører lokal løndannelse og arbejdstid. Kravene blev udvekslet den 10. oktober 2007 og forhandlingerne med organisationerne blev indledt den 22. oktober, mens forhandlinger med KTO indledes den 12. december 2007.

2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

2.1 Løn

a) Lønstigninger

Aftaler om lønninger for (amts)kommunalt ansatte indeholder bl.a. de generelle lønstillinger, som udmøntes i aftaleperioden. På baggrund heraf blev der i 2007 udmøntet generelle lønstillinger på 0,80 % pr. 1. april 2007, hertil skal lægges udmøntningen fra reguleringsordningen på 0,41 % pr. 1. oktober 2007. Det vil sige, at der er udmøntet ca. 1,21 % i generelle lønstillinger i 2007.

Hertil kommer, at der ved OK-05 blev aftalt at gennemføre et udligningsprojekt af områdetillæg i sammenlægningskommunerne. For ansatte fra en kommune med et lavere områdetillæg, som lægges sammen med en kommune med et højere områdetillæg, blev det forhøjet med 1/3 af forskellen pr. 1. januar 2007. Pr. 1. januar 2008 og pr. 1. januar 2009 forhøjes det med yderligere 1/3.

Løn og pension pr. 1. oktober 2007 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssetter 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.

b) Reallønssikring

Reallønssikringen var et centralt KTO-krav ved OK-05. Kravet blev imødekommet således, at det på aftaletidspunktet var forventningen, at de generelle lønstillinger i sig selv skulle sikre reallønnen i perioden. De generelle lønstillinger, som blev skønnet til 5,64 %, indeholdt 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.

Baseret på de seneste reallønsskøn må det nu vurderes, at priserne vil overstige udviklingen i de generelle lønninger med ca. 0,6 procentpoint. De samlede generelle lønstillinger vil således udgøre 5,1 %, idet reguleringsordningen har udmøntet ca. ½ procentpoint mindre end oprindeligt skønnet som følge af lavere lønstillinger på det private arbejdsmarked end forventet. Priserne skønnes at stige 5,7 % i perioden.

c) Analyser om løn mv.

Områdetillæg

Anden fase af OK-05 projektet, som skulle analysere baggrunden og forudsætningerne for den nuværende områdetillægsordning, er færdiggjort og udsendt. I fase 2 har arbejdsgruppen udarbejdet forslag til i alt 6 modeller for ændringer af den nuværende områdetillægsordning, der helt eller delvist modvirker faldet i områdetillæggets relative værdi, herunder også i relation til fastfrysningen.

Statistikgrundlag

KTO, KL og RLTN har færdiggjort et OK-05 projekt (jf. forligets punkt 1.2.1) om statistikgrundlaget, bl.a. for reguleringsordningen. I projektet blev følgende punkter analyseret:

- Årsagerne til forskellene i målingerne af lønudviklingen hos FLD og DS samt mulighederne for at mindske forskellene.
- Effekter af øget frihed i stedet for lønkroner eller omvendt.

- En belysning af fordele og ulemper ved at anvende faste vægte.
- Medarbejdergoder som fx en bredbåndsforbindelse modsvaret af en løn-nedgang.

Informative lønsedler

Ved færdiggørelsen af det fælles udvalgsarbejde om at tilvejebringe mere informative lønsedler blev det aftalt, at det i forsommeren 2007 skulle evalueres, hvorvidt lønspecifikationerne er blevet mere informative. Evalueringen er endnu ikke afsluttet. KTO har derfor rejst et forbeholdskrav ved OK-08 vedrørende lønsedlernes udformning.

d) Lokal løndannelse

Bestyrelsens sekretariatsudvalg har løbende drøftet status vedrørende erfaringerne med anvendelsen af lokal løndannelse.

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og løndirektørkredsen for KL og Danske Regioner drøftede i november 2006 en fælles udpegning af en opmand for de paritetiske nævn, der er nedsat i henhold til aftalerne om lokal løndannelse.

Af interessetvistbestemmelserne i aftalerne om lokal løndannelse fremgår, at en opmand efter anmodning fra begge eller den ene af parterne kan tiltræde det paritetiske nævn. Opmanden kan tiltræde i sager, hvor der ikke kan opnås enighed i nævnet vedrørende en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn eller om fastsættelse af et tillæg, hvor der i overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg.

Der var mellem forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og løndirektørerne enighed om at foreslå, at forligsmand Mette Christensen udpeges som fælles opmand for den resterende overenskomstperiode. Organisationerne i KTO har efterfølgende tiltrådt

denne indstilling. Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Børge Dahl har i overensstemmelse med parternes fælles begæring udpeget vicepræsident i SØ- og Handelsretten Mette Christensen, som opmand for den resterende overenskomstperiode.

e) Resultatløn

Aftalen om resultatløn samt tilhørende vejledning er blevet gennemskrevet. Den gennemskrevne aftale om resultatløn trådte i kraft den 1. januar 2007.

Gennemskrivningen af aftalen har haft som formål, at aftalen i sin terminologi og sprogbrug kommer til at harmonere med organisationernes aftaler om lokal løndannelse, og i øvrigt afspejle de ændringer, som er sket siden indførelsen af aftalen om resultatløn ved OK-97. Der er med gennemskrivningen af aftalen ikke foretaget indholdsmæssige ændringer, udover de ændringer, som allerede følger af udviklingen i decentral løn / ny løndannelse / lokal løndannelse.

2.2 Pension

Aftalen om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (Opsamlingsordningen)

KL har efter aftale med KTO udarbejdet et administrationsgrundlag for pension med henblik på fortolkning af bestemmelserne i Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen).

Administrationsgrundlaget, som er gældende fra 1. april 2006, afløser det tidligere udsendte fælles fortolkningsbidrag til KTO-forlig 1989 og 1999.

Administrationsgrundlaget kan som hovedregel anvendes analogt ved fortolkning af pensionsbestemmelserne i de enkelte overenskomster, hvortil der er knyttet karenstingelser.

Tjenestemænd

Som led i den del af regeringens velfærdsreform, der vedrører senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, sker der en gradvis forhøjelse af efterlønsalderen fra 2019 og folkepensionsalderen fra 2024. Samtidig sker der en justering af forskellige andre aldersgrænser, der er fastsat ved lov, herunder af aldersgrænserne i Tjenestemandsløven og Tjenestemandspensionsloven.

Lovændringerne træder i kraft den 1. juli 2009. Dog har dele af ændringerne virkning for tjenestemænd, der ansættes den 1. januar 2007 eller senere.

Det er i forarbejderne til lovændringerne forudsat, at der sker tilsvarende ændringer i de kommunale og regionale tjenestemand- og pensionsregulativer. Ændringerne indarbejdes efter forhandling med KTO.

2.3 TR/SU/MED (medbestemmelse)

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

I løbet af 2007 er der, som følge af kommunalreformen, indgået nye MED-aftaler i de sammenlagte kommuner og i de nye regioner.

KTO har sammen med KL og Danske regioner udviklet et elektronisk Danmarkskort, der viser, hvilke kommuner og regioner der har indgået MED-aftaler og SU-aftaler. Formålet med Danmarkskortet er at give et overblik over hvilke kommuner og regioner,

der har indgået en lokal MED-aftale, og at samle alle lokale MED-aftaler ét sted.

Danmarkskortet opdateres løbende i takt med, at kommuner og regioner fremsender de lokale MED-aftaler til parterne, eller når det er meddelt de centrale parter, at forhandlingsorganet har valgt at benytte den centralt fastlagte TR/SU-aftale.

Status på Danmarkskortet er ultimo november 2007 følgende:

- 62 sammenlagte kommuner har indgået en lokal MED-aftale,
- 23 ikke sammenlagte kommuner har i forvejen en lokal MED-aftale,
- 5 regioner har indgået en lokal MED-aftale,
- 1 sammenlagt kommune har valgt TR/SU-aftalen,
- 9 ikke sammenlagte kommuner benytter TR/SU-aftalen.

Der afventes således svar fra 3 nye kommuner, som efter det oplyste fortsat forhandler om indgåelse af en lokal MED-aftale.

b) Analyse af lokale MED-aftaler

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

I analysen konkluderes det bl.a., at 2. generation af de lokale MED-aftaler, som er indgået i forbindelse med sammenlægningen af kommuner, er betydeligt bedre end 1. generation af MED-aftaler, og at de lokale aftaler generelt er meget kvalificerede.

Det konkluderes endvidere, at der fortsat er plads til forbedringer, især i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, idet det bl.a. kan konsta-

teres, at der er lokale MED-aftaler, som ikke lever op til arbejdsmiljølovens krav for så vidt angår indgåelse af MED-aftaler, som integrerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Med henblik på at få løst problemet er det aftalt med KL, at KL fremsender et brev herom til de pågældende kommuner.

c) Fælles temadag for samtlige MED-/SU-udvalgsmedlemmer

Med henblik på at give en "*flyvende start*" til aktørerne i MED-systemet efter kommunalreformen, er kommunerne blevet tilbudt en fælles temadag for samtlige MED-/SU-udvalgsmedlemmer i kommunen. Tilbuddet, der er gratis, omfatter bl.a. udgifter til materialer og undervisere.

Arrangementerne, er tilrettelagt og udbudt i PUF-regi, og er finansieret af restmidler fra de afsatte puljer før 2002 på KL's område. Det skønnes, at næsten 1/3 af kommunerne har eller vil gøre brug af tilbuddet.

d) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 140 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2007 og 139 mio. kr. pr. 1. august 2007 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2004 (SBG-05), idet der dog er foretaget justeringer for større ændringer som følge af kommunalreformen. Desuden er der med virkning pr. 1. februar 2007 foretaget korrektion af udbetalingsgrundlaget som følge af, at visse private/selvejende plejehjem indbetaler til AKUT uden at indgå i SBG-05

2.4 Ansættelsesvilkår

a) Ansættelsesbreve

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

KTO's hensigt med indarbejdelse af § 5, stk. 4, var at præcisere adgangen til godtgørelse, herunder et godtgørelsesniveau svarende til det øvrige arbejdsmarked.

Ved Højesterets dom af 16. maj 2006 er bekendtgørelsens § 5 og ikrafttrædelsesbestemmelsen kendt ugyldige.

Med Lov nr. 174 af 27. februar 2007 er der pr. 1. marts 2007 fastlagt et nyt godtgørelsesniveau, og Arbejdsretten har herudover ved dom i marts 2007 udtalt, at udmåling af godtgørelse i henhold til loven i perioden frem til den 1. marts 2007 sker i overensstemmelse med de principper, der blev fastlagt ved Højesterets dom af 30. oktober 1997.

På den baggrund har KTO haft drøftelser med KL og Danske Regioner om en teknisk præcisering af hjemlen til godtgørelse i medfør af aftalen om ansættelsesbreve. Dels for sager rejst i perioden frem til den 1. marts 2007, og dels i relation til sager rejst efter den 1. marts 2007.

Det er KTO's opfattelse, at parterne ved OK-05 aftalte en præcisering af adgangen til godtgørelse og et godtgørelsesniveau svarende til den del af arbejdsmarkedet, der følger lov om ansættelsesbeviser. Dette blev konkret udtrykt ved en henvisning til § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941.

Konsekvensen af KTO's synspunkt om aftalens § 5, stk. 4, indebærer, at det er det til enhver tid gældende retsgrundlag om godtgørelsesniveauet, der finder anvendelse. Det vil sige,

- at indtil 1. marts 2007 skal sager om godtgørelse afgøres i overensstemmelse med de principper, der blev fastlagt ved Højesterets dom af 30. oktober 1997, og
- at i tiden efter 1. marts 2007 skal sager om godtgørelse afgøres på baggrund af Lov nr. 174 af 27. februar 2007.

Det er imidlertid KL og Danske Regioners opfattelse, at der med henvisningen til § 5 i bekendtgørelsen er etableret et selvstændigt godtgørelsessystem på KTO-området.

På den baggrund har der ikke kunne opnås enighed om en fælles forståelse af den indgåede aftale fra OK-05, og der er derfor afholdt mæglingssmøde i april 2007, hvor parterne heller ikke opnåede enighed. KTO har på den baggrund besluttet at videreføre spørgsmålet om forståelsen af aftalens § 5, stk. 4, ved faglig voldgift.

KTO opfordrede i maj 2007 medlemsorganisationerne til, såfremt der er verserende sager om ansættelsesbreve rejst forud for 1. marts 2007, afsluttede sager afgjort med henvisning til § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941, eller ved fremtidige sager, at tage forbehold for den konstaterede uenighed omkring retsgrundlaget for godtgørelsesniveauet.

b) Åremålsansættelse

Kommenteret aftale

Rammeaftale om åremålsansættelse på KL's, Danske Regioners og Københavns kommunes områder, der udarbejder de aftalte ændringer ved OK-05, er underskrevet af parterne.

KTO har udgivet en kommenteret udgave af Rammeaftale om åremålsansættelse på KL's område.

Regulering af åremålsstillæg med funktionsløn for konstitution

Ved OK-02 blev Aftalen om midlertidig tjeneste i højere stilling væsentligt forenklet og ændret. Systematikken i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling er nu, at arbejdsgiveren først skal forsøge at aftale en funktionsløn for tjeneste i den højere stilling med pågældende forhandlingsberettigede organisation (§ 2, stk. 1, litra a), og at arbejdsgiveren dernæst, hvis enighed ikke kan opnås, kan falde tilbage på vederlagsbestemmelsen (§ 2, stk. 1, litra b). Forud for ændringen ved OK-02 blev der ydet et konstitutionsvederlag.

I de situationer, hvor der er opnået enighed om en funktionsløn for konstitution til en åremålsansat, der skal gøre midlertidig tjeneste i en højere stilling, er det KTO's opfattelse, at åremålsstillægget skal beregnes og udbetales af den samlede løn inklusiv funktionsløn, idet det fremgår af bemærkningen til § 5, stk. 2 og 3 i Rammeaftale om åremålsansættelse, at "*åremålsstillægget beregnes af den til enhver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn*".

KL er imidlertid af den opfattelse, at åremålsstillægget (alene) knytter sig til den stilling, som den åremålsansatte bestrider, inden pågældende eventuelt konstitueres i højere stilling, jf. § 5, stk. 1, 1. pkt. i Rammeaftale om åremålsansættelse, hvoraf fremgår, at "*under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse*".

Uenigheden har været drøftet mellem parterne uden at enighed har kunnet opnås. KTO har på den baggrund besluttet at vide-

reføre den konstaterede uenighed ved faglig voldgift, herunder også spørgsmålet omkring krænkelse af forhandlingspligten i § 2, stk. 1, litra a, i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling.

c) Seniorpolitik

Rammeaftalen om seniorpolitik

KTO udsendte i august 2007 reviderede omkostningsbilag til Rammeaftale om seniorpolitik pr. 1. oktober 2007.

Projekt om seniorpolitik i praksis i kommunerne

KL og KTO har som første fase af et projekt med titlen ”Seniorpolitik i praksis” i efteråret 2006 og frem til sommeren 2007 gennemført en kvantitativ kortlægning af samtlige kommuners praksis med seniorpolitiske tiltag, herunder tiltag i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik.

Formålet med hele projektet er at give overenskomstparterne ny viden om, hvorledes kommunerne arbejder med seniorpolitik, herunder hvorledes rammeaftalen om seniorpolitik anvendes.

Resultatet af kortlægningen i fase 1 er beskrevet i en rapport fra marts 2007, som er udarbejdet af eksterne konsulenter.

Anden fase, som er en kvalitativ undersøgelse af 4 kommuners seniorpraksis, er gennemført forår/sommer 2007 ved interviews både på centralt og decentralt niveau i 4 kommuner, der har erfaring med seniorpolitiske tiltag, herunder anvendelse af rammeaftalen om seniorpolitik. Resultaterne fra interviewrunden i de 4 kommuner er beskrevet i rapporten ”Seniorpolitik i praksis – en kvalitativ undersøgelse af 4 kommuners seniorpraksis” fra oktober 2007. Rapporten er udsendt i november 2007.

Tredje og sidste fase, som er tænkt som en handlingsorienteret opfølgning på fase 1 og 2, er ikke fastlagt.

d) Tele- og hjemmearbejde

I forbindelse med implementering af den europæiske rammeaftale om telearbejde, besluttede parterne at ajourføre den eksisterende vejledning til tele- og hjemmearbejdsaftalen for så vidt angår de lovgivningsmæssige forhold vedrørende tele- og hjemmearbejde.

KL, RLTN og KTO har på den baggrund udarbejdet en ajourført vejledning. I vejledningen er der foretaget en overordnet gennemgang af de lovregulerede forhold vedrørende arbejdsmiljø/arbejdsskade, skatteforhold, registeroplysninger og erstatningsansvar mv. Der er endvidere tekstmæssigt foretaget en ajourføring som følge af bl.a. implementeringen af den europæiske rammeaftale om telearbejde samt som følge af den ændrede organisering på arbejdsgiver-side.

e) Deltidsansattes adgang til et højere timetal

Regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og FTF indgik kort før sommerferien 3-partsaftaler med henblik på at forbedre rammerne for de ansatte i den offentlige sektor (se afsnit 3.2).

Et element i 3-partsaftalerne er, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer.

Med henblik på implementering af dette element, har der været ført forhandlinger mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN. Ved disse forhandlinger blev der i oktober måned 2007 opnået enighed om aftaler om deltidsansattes adgang til et højere timetal.

Aftalerne med henholdsvis KL og RLTN er, med mindre redaktionelle tilpasninger til de to forhandlingsområder, identiske i sit indhold.

Aftalerne indebærer, at kommunerne og regionerne pr. 1. januar 2008 er forpligtet til at tilbyde ledige timer til allerede deltidsansatte, forinden timerne kan udbydes eksternt, eller til andre end de, der er omfattet af tilbudsplichten. Aftalen indebærer ikke en pligt for kommunen/regionen til at genbesætte ledige timer opstået ved stillingsledighed.

Den deltidsansatte skal kunne opfylde de sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, sted og -opgaver mv., som er knyttet til de ledige timer.

Denne vurdering foretages konkret af kommunen/regionen. Aftalerne giver deltidsansatte, som modtager et afslag på konkrete ansøgninger om ledige timer, ret til en skriftlig begrundelse såfremt den ansatte anmoder herom.

Konfliktløsningssystemet i aftalerne består af to dele.

For det første gælder det, at sager om uenighed om fortolkning af aftalerne behandles efter aftalen om retstvister.

For et andet er der aftalt følgende system i konkrete sager, hvor organisationen ikke finder, at kommunen/regionen efterlever aftalerne:

1. (Lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation anmoder kommunen/regionen om et møde til bilæggelse af tvister.
2. Løses tvisten ikke, kan KL/RLTN og den forhandlingsberettigede organisa-

tion indkaldes med henblik på at bilægge tvisten.

3. Såfremt der ikke opnås enighed efter de lokale drøftelser, og finder den forhandlingsberettigede organisation, at en kommune/region gentagne gange ikke efterlever pligten til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, kan sagen rejses i medfør af den relevante hovedaftale. Endelig følger det af aftalerne, at såfremt besættelse af ledige timer på et givent tjenestested i kommunen/regionen gentagne gange ikke opfylder aftalens formål, vil sådanne sager ligeledes kunne gøres til genstand for fagretslig behandling.

I tilknytning til aftalerne er det aftalt at udarbejde en vejledning i fællesskab mellem henholdsvis KL/KTO og RLTN/KTO. Vejledningerne tilstræbes udsendt inden den 1. januar 2008.

f) Ferie

Fratræden i relation til ferieaftalen

Med baggrund i en konkret sag fra Bornholms Regionskommune har KTO med KL og Danske Regioner drøftet, om der i forbindelse med skift af stilling indenfor en kommune eller region kunne findes en fælles forståelse af begrebet fratræden i forhold til ferieaftalen.

Såvel den konkrete sag som det generelle spørgsmål er løst, idet parterne har opnået enighed om et fælles fortolkningsbidrag af begrebet fratræden i feriemæssig henseende. Begrebet fortolkes som udgangspunkt med baggrund i den gældende funktionærret, da ferieaftalen ikke nærmere regulerer spørgsmålet om fratrædelse/fortsat ansættelse.

Gennemskrivning af ferieaftalen

KTO har med KL og Danske Regioner aftalt en gennemskrivning af den fælleskommuna-

le ferieaftale med henblik på at gøre den mere tilgængelig og nemmere at læse. Resultatet blev en ny ferieaftale pr. 1. juni 2007 på henholdsvis KL's og Danske Regioners forhandlingsområder, der i struktur og sprog adskiller sig fra den gamle ferieaftale. KTO forventer efter OK-08 at udsende en ny kommenteret ferieaftale.

g) Implementering af den europæiske aftale om vold og chikane

I april 2007 blev der indgået en europæisk rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen, som forudsættes implementeret ved national aftale indenfor en tidsfrist på 3 år.

Aftalen indeholder nogle ganske præcise forpligtigelser for arbejdsgiveren til at handle, ikke kun efter, men også før der opstår problemer, og den tillægger dermed retigheder til de ansatte, som ikke er præciseret i dansk lovgivning.

KTO har opstillet en række forudsætninger for, hvorledes den europæiske aftale kan aftaleimplementeres bl.a., at der indgås en aftale om mobning, chikane og vold, herunder også fra 3. person.

KL og RLTN har oplistet den europæiske aftale om vold og chikane i deres krav til OK-08 under øvrige opgaver, som parterne skal håndtere i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

h) Forbud mod forskelsbehandling på grund af alder

Det kommunale og regionale arbejdsmarked er omfattet af forskelsbehandlingslovens bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap. Der har tidligere, forud for OK-05, været drøftelser mellem henholdsvis KTO, KL og Amtsråds-

foreningen om aftaleimplementering af EU-direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder uden, at enighed kunne opnås (Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

Sekretariatet har i august 2007 udsendt et notat, der orienterer om forskelsbehandlingslovens regler om forbud mod diskrimination på grund af alder. Der er i perioden siden lovimplementeringen af EU-direktivet i 2004 og frem til efteråret 2006 gennemført en række ændringer i forskelsbehandlingslovens regler om forbud mod diskrimination som følge af alder, herunder bl.a. ændrede aldersgrænser for bestemmelser om pligtig afgangsalder. Formålet med notatet er således at give et overblik over det gældende regelsæt på området. Hovedbudskabet er, at mulighederne for at opretholde/aftale aldersbestemmelser i aftaler/overenskomster er begrænset, og at der er forskellige overgangsregler afhængig af, hvornår en eventuel aldersbestemmelse er indført.

i) Tidsbegrænset ansættelse

KTO har i oktober 2006 anlagt en sag ved faglig voldgift mod KL om fortolkning af § 3, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse. Bestemmelsen indeholder definitionen af en person med en tidsbegrænset ansættelse.

Anledningen til sagen er 3 konkrete sager, hvor personerne ansættes i tidsbegrænsede stillinger defineret ud fra indtrædelsen af en bestemt begivenhed. I sagerne er der fx tale om ansættelse i et sygevikariat, der ophører, når en kollegaens orlov er slut.

Det er KTO's opfattelse, at ansættelserne ikke opfylder betingelserne for at kunne anses som en tidsbegrænset ansættelse, og at

opsigelsesbestemmelsen i overenskomsten med PMF (nu FOA) skulle have været iagttaget ved meddelelsen om tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør. Sagen behandles den 27. november 2007.

2.5 Tjenestemænd

a) Tjenestemandregulativer/-vedtægter

Kommunalreformen

Tjenestemænds overgang til regional ansættelse pr. 1. januar 2007 er omtalt under afsnit 3.1.

b) Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse mv.

Den underskrevne KL-aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse mv. er udsendt i februar 2007. Aftalen er revideret som følge af KTO-forligets pkt. 7.2.3. Revisionen består af, at der i aftalens § 3, stk. 1, anvendes samme lønbegreb som i § 37 i tjenestemandregulativet af 2004. Aftalen har virkning fra 1. april 2005. Der er indgået tilsvarende revideret aftale mellem RLTN og KTO i marts 2007, jf. også nærmere afsnit 3.1.

c) Den kommunale og regionale tjenestemandret

Den kommunale og regionale tjenestemandret afsagde den 25. januar 2007 dom i en sag anlagt af KL mod KTO om fortolkning af Aftale om løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv.

Sagen drejer sig om, hvorvidt en arbejdsgiver kan tilbageholde lønnen til en tjenestemand, der er anholdt og varefængslet, også selv om den pågældende tjenestemand i forvejen var sygemeldt, og – i bekræftende

fald – om tjenestemanden har krav på efterbetaling af tilbageholdt løn, hvis tjenestemanden senere frifindes for straf på grund af utilregnelighed i gerningsøjeblikket. Sagen blev vundet af KL.

Retten fastslog, at § 1 i suspensionsaftalen ”*efter sin ordlyd fortolkes på den måde, at det er uden betydning, om den pågældende tjenestemand på samme tidspunkt er eller bliver sygemeldt, da sygdom kun kan anses for lovligt forfald, såfremt den sygemeldte ved raskmelding har mulighed for at stille sin arbejdskraft til arbejdsgiverens disposition.*”

I forhold til spørgsmålet om efterbetaling efter aftalens § 5 fastslog retten, at ”§ 5 *efter sin ordlyd må forstås således, at tjenestemanden alene har krav på efterbetaling af tilbageholdt løn, hvis påtale opgives, eller hvis tjenestemanden frifindes for at have begået det eller de forhold, som har givet anledning til frihedsberøvelsen, hvorimod bestemmelsen ikke finder anvendelse, såfremt tjenestemanden domfældes for forholdet, men herefter på grund af utilregnelighed frifindes for straf og idømmes en anden foranstaltning.*”

d) Konkret sag om filialklinikledertillæg og Tjenestemandregulativets § 37

KTO anlagde i oktober 2005 sag mod KL og Odense og Esbjerg Kommune ved de civile domstole om fortolkning af Tjenestemandregulativets § 37.

Sagen drejer sig om, hvorvidt et antal tjenestemandsansatte filialklinikledere, der som følge af ændringer i filialklinikstrukturen i kommunernes tandpleje og deraf følgende opsigelse af deres funktionstillæg for filialklinikledelse, har ret til ved bevarelse af hidtidig løn, jf. tjenestemandregulativets §

37, at få medregnet filialklinikledertillægget.

Under henvisning til sagens samlede omstændigheder, herunder drøftelserne omkring fortolkningen af § 37 og relationen mellem tjenestemandensregulativets § 37 og Løngarantien i forbindelse med kommunalreformen (for yderligere redegørelse fra forløbet; se beretning 2006), har KL og KTO – uden præjudice – aftalt, at den konkrete sag mod henholdsvis Esbjerg og Odense Kommune hæves ved retten i Odense, og i stedet behandles ved faglig voldgift. Den 17. november 2007 er sagen behandlet ved faglig voldgift. Der er ved redaktionens afslutning ikke afsagt afgørelse i sagen.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Kommunalreformen

KTO's arbejde med kommunalreformen, der trådte i kraft den 1. januar 2007, har haft fokus på løn- og ansættelsesvilkår, herunder løngaranti, og juridiske/ansættelsesretlige og personalepolitiske rettigheder, fx virksomhedsoverdragelsesloven og tjenestemænds rettigheder, ansættelsesbreve og videreførelse/opsigelse af lokale aftaler, herunder (forhånds)aftaler om lokal løndannelse.

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.

For et samlet overblik over KTO's arbejde i forbindelse med kommunalreformen henvises også til KTO's beretning fra henholdsvis 2005 og 2006.

a) Løngaranti på det regionale område

KTO og RLTN har indgået aftale af 9. februar 2007 om løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen. Aftalen gælder for alle ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen inden for RLTN's forhandlingsområde. Løngarantien betyder bl.a., at medarbejdere, som omfattes af kommunalreformen, bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden, det vil sige frem til og med 31. marts 2008. Efter overenskomstperiodens udløb er der aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn. Aftalen har virkning fra 1. april 2005. Der er indgået tilsvarende aftale med KL, som er udsendt i juli 2006. KTO har i september 2006 udsendt en kommenteret udgave af aftalen. Kommentarene er udformet således, at de både omfatter afta-

len indgået med KL og aftalen indgået med RLTN.

b) "kan-institutioner"

I marts 2006 indgik KL, Amdtsrådsforeningen, H:S, FHS og KTO protokollat om "vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.". Med protokollatet blev det sikret, at medarbejdere, der efter aftale blev overført til en ny ansættelsesmyndighed på et tidligere tidspunkt end 1. januar 2007, fik samme rettigheder, som var overførslen sket den 1. januar 2007.

Udover at forholde sig specifikt til overførsler før 1. januar 2007, fremgår det yderligere af protokollatet, at "Parterne vil efterfølgende indgå aftale om personale ved amtskommunale [regionale] institutioner, der overføres til kommunen efter den 1. januar 2007. (de såkaldte 'kan-institutioner')".

Med henblik på at udmønte parternes fælles tilkendegivelse om efterfølgende at indgå aftale for personale på "kan-institutionerne", har KTO i september/oktober 2007 rettet henvendelse til KL og Danske Regioner og anmodet om en drøftelse med henblik på at indgå en aftale.

En aftale, der omfatter personale på "kan-institutioner", skal efter KTO's opfattelse omfatte 2 situationer:

- Dels sikre vilkår for ansatte i de regionale institutioner, der overføres til en kommune.
- Og dels sikre vilkårene for de ansatte på en "kan-institution", der er overtaget af en kommune, og som skal tilbageføres til regional ansættelse, som

følge af, at kommunen ikke længere ønsker at varetage opgaven.

c) Overgang til ansættelse i staten

Aftale om vilkår for overgang til ansættelse i staten

Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen blev indgået i december 2005. Aftalens nærmere indhold er omtalt i KTO's beretning fra 2006.

LC og COII blokade

Som led i overførslen af personale til staten i forbindelse med kommunalreformen kunne der ikke opnås enighed med Personalestyrelsen om en kollektiv aftale for henholdsvis ansatte på SOSU-skoler og ledere og lærere mv. ved almen voksenundervisning på VUC-centre. LC og COII varslede derfor i december 2006 blokade/sympatiblokade mod Personalestyrelsen på SOSU-skoler og VUC.

Efter et forløb med prøvelse af varslernes lovlighed ved Arbejdsretten, blokadens ikrafttræden medio marts 2007 og varsling af strejke for udvalgte VUC- og SOSU-institutioner med ikrafttræden medio april 2007 blev parterne ultimo april 2007 enige om at genoptage forhandlingerne om overenskomster for lærere m.fl. ved voksenuddannelsescentre og social- og sundhedsskoler. Der blev indgået en aftale om et forhandlingsforløb, og med virkning fra 1. maj 2007 administrerer institutionerne svarende til reglerne i de hidtidige (amts)kommunale overenskomster. De varslede og iværksatte strejker og blokader bortfaldt herefter. KTO's medlemsorganisationer blev undervejs i forløbet orienteret om situationen.

d) Overgang fra amtslig mv. til kommunal ansættelse

Aftale om vilkår for overgang til kommunal ansættelse

Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i amter, HUR og H:S, som overgår til ansættelse i kommunerne i forbindelse med opgave- og strukturreformen blev indgået i maj 2006. Aftalens nærmere indhold er omtalt i KTO's beretning fra 2006.

e) Overgang fra amtslig mv. til regional ansættelse

Aftale om vilkår for overgang fra amtslig mv. til kommunal ansættelse

Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Bornholms Regionskommune og HUR, som overgår til ansættelse i en region i forbindelse med strukturreformen blev indgået i november 2006. Aftalens nærmere indhold er omtalt i KTO's beretning fra 2006.

Nye tjenestemandregler i regionerne

Lovgrundlaget om kommunalreformen forudsætter, at der for de nye regioner etableres nye tjenestemandregler, herunder nyt tjenestemandregulativ og tjenestemandspensionsregulativ. Efter drøftelserne mellem RLTN og KTO blev der indgået et protokollet i marts 2007 vedrørende retsstillingen for tjenestemænd, der ansættes ved en region. Det fremgår bl.a. af protokollet, at der med de nye regionale tjenestemandregler ikke er tilsigtet en ændring i ansættelsesvilkårene for tjenestemænd ud over, hvad der følger af lovgivningen om kommunalreformen. I tilknytning til protokollet har RLTN fastsat følgende regler efter forhandling:

- Tjenestemandregulativ 2007 med bilag.
- Procedure i forbindelse med helbredsbetingsafsked.
- Procedure ved uansøgt afsked.
- Pensionsregulativ 2007 med bilag.
- Regler om prøveansættelse af tjenestemænd og aftale om prøvetidens længde for henholdsvis KTO og Sundhedskartellet for så vidt angår kap. 1-2 og 6-7.

Endvidere er der indgået følgende aftaler mellem RLTN og KTO:

- Aftale om førtidspensionsfradrag af 2007.
- Regler om prøveansættelse af tjenestemænd og aftale om prøvetidens længde for så vidt angår kap. 3-5.
- Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.
- Tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension.
- Aftale om fremgangsmåden ved aflønning af nyoprettede tjenestemandstillinger.

Regler og aftaler gælder med virkning fra den 1. januar 2007. Formålet med udstedelse/indgåelse af de nye tjenestemandregler har været en teknisk øvelse med det formål at sikre, at tjenestemænd overgår til regional ansættelse på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår. Reglerne mv. er uden tilsigtede indholdsmæssige ændringer. Ændringerne består fx i, at "Amtsrådsforeningen" er ændret til "Regionernes Lønnings- og Takstnævn".

KTO har taget forbehold i relation til tjenestemandregulativets angivelse af, at "med mindre andet er anført i ansættelsesbrevet, er ansættelsesområdet regionen". KTO har til-

kendegivet, at der ikke med formuleringen er sket en fortolkning af eller accept af de fremtidige ansættelsesområder for de overførte tjenestemænd.

I forlængelse af det indgåede protokollat af 19. marts 2007 har Danske Regioner på vegne af RLTN i september 2007 efter forhandling med KTO udsendt følgende cirkulærer mv., idet der ligeledes alene er tale om tekniske ændringer:

- Cirkulære nr. 194/2007 vedrørende tjenestemænds adgang til tjenestefrihed i forbindelse med stillingsskifte.
- Cirkulære nr. 561/2007 vedrørende midlertidig standsning af rådigheds-løn og ventepenge.
- Cirkulære nr. 601/2007 om helbreds-vurdering ved tjenestemandansættelse.
- Regulativ om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom.
- Regulativ om tjenestefrihed og lønafkorting for tjenestemænd, der varetager ombud og lignende.
- Regler om opslag af tjenestemandstillinger.

f) Overgang fra statslig til kommunal ansættelse (14 pilotjobcentre)

Aftale om vilkår for overgang fra statslig til kommunal ansættelse

Der blev i januar 2007 indgået en aftale om ansættelsesvilkår for ikke-tjenestemænd i staten, som overgår til ansættelse i et pilotjobcenter i forbindelse med opgave- og strukturreformen.

CFU har deltaget i forhandlingerne om aftalen. Aftalen svarer i sit indhold til de øvrige aftaler, der er indgået i forbindelse med kommunalreformen ved overgang fra ét arbejds-giverområde til et andet, fx overgang fra amtslig mv. til kommunal ansættelse, overgang fra ansættelse i H:S mv. til regio-

nerne og overgang fra kommunal ansættelse til statslig ansættelse.

Det betyder fx, at de ansatte i resten af overenskomstperioden oppebærer løn og pension i henhold til de statslige overenskomster. For så vidt angår andre ansættelsesvilkår end løn og pension, omfattes de ansatte af de overenskomster, der gælder for tilsvarende ansatte i kommunerne og de generelle aftaler, der henvises til i overenskomsten. Af de tilpasningsaftaler, der indgås efterfølgende med den forhandlingsberettigede organisation, fremgår, hvilken overenskomst der gælder. De ansatte omfattes endvidere af de særvilkår, som aftales på det enkelte overenskomstområde.

3.2 3-partsaftalerne

Den 17. juni 2007 blev der indgået en 3-partsaftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC. Den 1. juli 2007 blev der indgået en 3-partsaftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner og FTF.

I 3-partsaftalen med FTF anbefaler aftalens parter, at FTF kan tilslutte sig 3-partsaftalen af 17. juni 2007.

Som led i opfølgningen på 3-partsaftalerne har parterne bag aftalerne udarbejdet en række faktaark. I faktaarkene er der for en række af forslagene nærmere angivet, hvorledes opfølgningen og implementeringen forudsættes at finde sted. Arbejdet med faktaarkene var ikke færdiggjort ved den redaktionelle afslutning af denne beretning.

I forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og i KTO's forhandlingsudvalg drøftes status for opfølgningen løbende, og fokus har været rettet mod de elementer i aftalerne, hvor der forudsættes opfølgning via overenskomst- og aftalesystemet.

I KTO-regi har opfølgningen vedrørende følgende emner bl.a. været drøftet:

- Voksenelevløen (holdes uden for reguleringsordningen).
- Seniorpolitik.
- Medarbejderudviklingssamtale og evaluering heraf.
- Udarbejdelse af trivselsmålinger.
- Medindflydelses- og medbestemmelse Sygefraværssamtaler og sygefraværstatistik.

KTO har i forbindelse med kravfremsettelsen taget forbehold for at stille krav, der følger af de indgåede 3-partsaftaler. Det er nødvendigt at afklare, hvilke elementer af 3-partsaftalerne, der skal implementeres via overenskomstforhandlingerne og i øvrigt, hvordan aftalerne påvirker overenskomstforhandlingerne.

KTO har sammen med henholdsvis KL og RLTN i oktober måned indgået aftaler, der implementerer bestemmelsen i 3-partsaftalerne om, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer, jf. afsnit 2.4.

3.3 Løn-, personale- og fraværstatistik

FLD's løn- personale- og fraværstatistik

KTO's lønteknikerudvalg har løbende kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD), bl.a. om konsekvenserne af gennemførelsen af strukturreformen for de organisationsopdelte lønsummer.

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

I 2007 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske materiale fra FLD:

- SBG-08.
- Fraværstatistik 2006.

DS' løn- personale- og fraværstatistik

KTO har endvidere deltaget i møde i Danmarks Statistiks Lønstatistikgruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes. Derudover har lønteknikerudvalget kommenteret og analyseret på offentliggørelser fra Danmarks Statistik (DS), herunder udvikling i og korrektion af lønindekset for den kommunale sektor. Danmarks Statistik har som følge heraf tilkendegivet, at de vil omregne indekset for den kommunale og regionale sektor, samtidig med en omregning af indekserne til en ny basisperiode, hvilket formentlig vil finde sted i 2008. KTO vil – frem til denne korrektion har fundet sted – tage udgangspunkt i en korrigeret indeksserie.

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

Ekspertudvalg om løn

Regeringen inviterede i oktober 2007 KTO til at deltage i et ekspertudvalg om opgørelse af lønninger i privat og offentlig sektor. Udvalget skulle gennemføre en udredning af det faktabaserede statistiske grundlag, og på den baggrund, inden for rammerne af de nationale og Eurostats lønstatistikprogrammer, beskrive et konsistent fælles lønstatistisk grundlag for opgørelse af lønniveauer og lønstigninger. Udvalget skulle endvidere kortlægge muligheder og begrænsninger i de eksisterende lønstatistikker for opgørelse af lønniveauer og lønstigninger, herunder for

forskellige faggrupper. Det 1. møde i ekspertudvalget blev imidlertid udsat, som følge af at statsministeren udkrev folketingsvalg. Ved redaktionens afslutning er det uvist, hvorvidt ekspertudvalget kommer til at gennemføre det planlagte arbejde.

Udkast til vejledning om kønsopdelt lønstatistik

KTO har afgivet høringssvar på Beskæftigelsesministeriets udkast til vejledning om kønsopdelt lønstatistik. KTO har i høringssvaret særligt fokuseret på at gentage sin opbakning til det overordnede formål med lovændringen, men har kritiseret at der er risiko for, at mange virksomheder vil vælge ikke at lave de oprindeligt påtænkte lønstatistikker, hvormed lovens formål næppe vil kunne opfyldes.

3.4 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I det følgende beskrives en række projekter og øvrige aktiviteter på det personalepolitiske område.

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

KTO's personalepolitiske udvalg har lagt de overordnede linjer for KTO's medvirken i de personalepolitiske projekter, herunder Det Personalepolitiske Forums aktiviteter, fx temadrøftelser og projektet om arbejdsbetinget stress.

KTO's personalepolitiske udvalg drøfter løbende den overordnede prioritering af de personalepolitiske projekter indenfor aftalen

om de udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

a) Det Personalepolitiske Forum

Det Personalepolitiske Forum har haft følgende overordnede mål for indeværende aftaleperiode:

- Formidling af personalepolitisk inspiration i relation til opgave- og strukturreformen som overordnet indsatsområde.
- Skabelse af sammenhæng mellem den personalepolitiske indsats, der må forventes i forhold til opgave- og strukturreformen, og den indsats der også må forventes i arbejdet med og forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.
- 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.
- Videreudvikling af Forums mødeformer og dagsorden for at sikre dynamikken og den politiske dialog.

Det Personalepolitiske Forums overordnede mål er udmøntet i følgende aktiviteter i den seneste beretningsperiode:

- Afslutning af et projekt om arbejdsbetinget stress, jf. afsnit 3.4.d.
- Igangsættelse af et udvidet projekt om arbejdsbetinget stress, jf. afsnit 3.4.f.
- Videreførelse og afslutning af en stafet om opgave og strukturreformen, se afsnit 3.4.e.
- Afholdelse af en temadrøftelse om arbejdsfastholdelse, jf. nedenfor.
- Drøftelse af Det Personalepolitiske Forums informationsindsats, jf. nedenfor.

Temadrøftelse om "Arbejdsfastholdelse – også i den sidste del af arbejdslivet"

Det Personalepolitiske Forum afholdt i maj 2007 en temadrøftelse med titlen *"Arbejdsfastholdelse – også i den sidste del af arbejdslivet"*.

De inviterede til temadrøftelsen var: Det Personalepolitiske Forums politikere og sekretariatsgruppe, repræsentanter for KL's Løn- og Personaleudvalg og Danske Regioners udvalg for Løn- og Personalepolitik, en repræsentant fra alle kommuner og regioner, KTO's bestyrelse, samt politikere og ansatte i organisationerne og de centrale sekretariater.

Formålet med temadrøftelsen var at inspirere de lokale parter i kommuner og regioner samt de centrale parter til fremtidige aktiviteter og egen personalepolitisk praksis.

Bla. følgende spørgsmål blev belyst i forbindelse med temadrøftelsen:

- Hvilke fastholdelsesinitiativer er bedst i forhold til forskellige faser af arbejdslivet?
- Hvad handler seniorpolitik om?
- Hvor langt er kommuner og regioner kommet i forhold til at arbejde med fastholdelse og seniorpolitik?
- Hvilke praktiske erfaringer har man gjort sig på de kommunale og regionale arbejdspladser?
- Hvad mener seniorerne selv er vejen frem for arbejdspladserne?

Der var oplæg fra forskere, korte indlæg fra to kommuner og en region, og en debat med paneldeltagerne.

Konferencen blev efterfølgende dokumenteret, bl.a. i form af artikler og videoklip m.m. på Personaleweb.

Det Personalepolitiske Forums informationsindsats

Medlemmerne af Det Personalepolitiske Forum tog i starten af 2007 hul på en drøftelse af en styrkelse af Det Personalepolitiske Forums informationsindsats.

Indtrykket var, at Det Personalepolitiske Forum langt hen ad vejen havde valgt de rigtige strategier og informationskanaler.

Det Personalepolitiske Forum fandt, at det er vigtigt, at Det Personalepolitiske Forum informerer MED og SU, når der er noget konkret.

De store, synlige arrangementer - som messen - skal bruges til at skabe mere opmærksomhed hos de kommunalt og regionalt ansatte i bred forstand, samt i forhold til offentligheden.

En styrkelse af formidlingsindsatsen i forhold til de konkrete personalepolitiske projekter er omtalt i afsnit 3.4.c.

b) Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med KL og Danske Regioner i § 5-styregrupperne samt Københavns kommune

På KL's område er der i 2007 besluttet 15 nye personalepolitiske projekter. Udvalgte projekter er omtalt under relevante temaer i beretningen. De for OK-perioden afsatte midler er anvendt. Som et særligt fokusområde skal nævnes det af § 5-styregruppen iværksatte formidlingsprojekt.

Med afsæt i en ekspertvurdering af den formidlingsmæssige gennemslagskraft af en bred vifte af formidlingsprodukter som § 5-projekterne har fremstillet siden 2000, har styregruppen besluttet at søsætte et formidlingsprojekt.

Fra analysen af den hidtidige formidlingsindsats kan det bl.a. udledes, at der er behov for:

- at anvende professionel formidlings- og kommunikationsbistand,
- at fremstille et genkendeligt visuelt udtryk, og
- at styrke formidling på tværs af projekterne.

Ud fra ønsket om at øge synligheden og gennemslagskraften i formidlingen af § 5-projekterne, har styregruppen på den baggrund besluttet at gennemføre et formidlingsprojekt, der består af fire hovedaktiviteter:

- Rådgivning til udvalgte projekter – bl.a. projekterne om integration og mangfoldighed (omtalt under afsnit 3.9 a) – i forbindelse med udarbejdelse af konkrete formidlingsprodukter.
- Udvikling af et antal prototyper på formidlingsprodukter.
- Opbygning af en samling af eksempler på professionel formidling.
- Produktion af en vejledning i formidling af resultater af § 5-projekter.

De projekter, som er omfattet af formidlingsprojektets tilbud, modtager allerede rådgivning i forbindelse med udarbejdelse af konkrete formidlingsstrategier.

På Danske Regioners område er der blevet iværksat 2 nye projekter i løbet af 2007. Projekterne er tværgående, og har også deltagelse af KL. Det ene projekt omhandler ”*Netværk for pædagogisk kvalitetsudvikling*”, mens det andet projekt handler om ”*Status på aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan*”, jf. afsnit 3.7.

c) Parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk

Parternes fælles hjemmeside, www.personaleweb.dk, formidler de kommunale og regionale parternes fælles personalepolitiske projekter og aktiviteter. Hjemmesiden giver bl.a. en samlet indgang til over 1.000 publikationer, emnesider og arrangementer.

Nyheder om personalepolitik udsendes i kort form flere gange om ugen direkte til abonnenterne. Nyhederne fra personaleweb.dk bruges desuden af andre onlinemedier, som viser dem på deres egne hjemmesider.

Næsten 4.300 er tilmeldt nyhedsservicen. Abonnenterne tæller ledere og medarbejderrepræsentanter i kommuner og regioner, faglige organisationer, konsulenthuse, staten, uddannelsesinstitutioner og repræsentanter fra fag- og dagspressen mv.

Personaleweb.dk har ca. 20.000 besøg og 8.000 forskellige gæster hver måned.

3.5 Arbejds miljø, herunder stress

a) Vejledning om natarbejde og helbreds kontrol

KTO's arbejdsmiljøudvalg har udtrykt ønske om, at der i forlængelse af KTO-aftalen om "Tilrettelæggelse af arbejdstid", udarbejdes en fælles vejledning med de kommunale og regionale arbejdsgivere om helbreds kontrol i forbindelse med natarbejde.

Målgruppen for vejledningen vil være TR/ledere, sikkerhedsorganisationen mv.

Der er nedsat en arbejdsgruppe og der er taget kontakt til KL med henblik på at afsøge de videre muligheder. Den videre opfølgning og uddybning af aftalen afventer imidlertid

en vejledning om natarbejde og helbreds kontrol fra Arbejdstilsynet, i relation til det lovregulerede område.

b) Projekt om arbejdsmiljøcertificering

Projektet, som er iværksat i samarbejde med KL og Danske Regioner, havde til formål at kortlægge eksisterende erfaringer med arbejdsmiljøledelsessystemer og certificering i amter/regioner og kommuner.

De basale forudsætninger for succesfuld arbejdsmiljøledelse er udledt med henblik på formidling og mangfoldiggørelse. Der foreligger nu en afrapportering efter første halvdel af projektet.

Bl.a. på baggrund af afrapporteringen, er der afholdt nogle halvdags konferencer.

Anden halvdel af projektet gennemføres i et samarbejde mellem KTO og Danske Regioner, med iværksættelse af et antal konkrete projekter, hvor der skal ske implementering af arbejdsmiljøledelsessystemer med henblik på arbejdsmiljøcertificering.

c) Projekt om arbejdsbetinget stress

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

Som et led i dette projekts aktiviteter er der i april måned 2007 udarbejdet og udsendt en kortfattet "stressvejledning" til MED/SU omkring retningslinjer for identificering, håndtering og forebyggelse af arbejdsbetinget stress.

Der har tidligere været udsendt fire stressmagasiner, og arbejdet med et mere omfattende femte stressmagasin er nu påbegyndt. Dette ”magasin” bliver en egentlig stresshåndbog, og forventes at udkomme i februar 2008.

d) Stafet om opgave og strukturreformen

Projektet, der også er et led i Det Personalepolitiske Forums projektindsats mod arbejdsbetinget stress, handler om konsekvenser af kommunalreformen med særlig prioritering af, hvordan arbejdsbetinget stress håndteres og forebygges. Stafetprojektet blev skudt i gang med deltagelse af de 6 udvalgte storkommuner og to nye regioner samt det Personalepolitiske Forum ved en startkonference i februar 2006. Den 28. november 2006 blev afholdt den anden stafetkonference, hvor der dels skete en overlevering af stafetterne til de fire nye stafetmodtagere, dels var oplæg om kommunalreformen.

I januar måneds 2007 udkom et Stafetmagasin med historier fra de deltagende kommuner og et amt. Historierne i magasinet handler om hvordan trivsel i praksis kan fremmes, og at der ikke kun er en måde at arbejde med forebyggelse af stress.

Stafetten følges også via udsendelse af nyhedsbreve. I maj 2007 er udsendt ”*Nyhedsbrev nr. 2 – stafetten om de personalemæssige udfordringer i opgave- og strukturreformen*”. Her er bl.a. historier om netværk, kompetenceudvikling, trivsel, synliggørelse af stress, kollegial supervision og værdibase-ret personalepolitik.

Planlægningen af et afsluttende nyhedsbrev eller lignende samt en afslutningskonference i januar 2008 er nu påbegyndt.

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

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

De overordnede formål med projektet er bl.a. at styrke SU, MED og SIO og dets medlemmer i arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress, og at formidle og udvikle viden om stress i forskellige sammenhænge, så vidt muligt også ud på institutionsniveau.

Stressprojekt II omfatter en række delprojekter, herunder bl.a.:

- Undersøgelse af MED-udvalgenes arbejde med stress, jf. afsnit 3.5.f.
- Relevante værktøjer til måling af stress, jf. afsnit 3.5.f.
- Kompetence til stressforebyggelse og håndtering.
- Arbejdsbetingede psykiske lidelser/stress og bekæmpelsesstrategier mv.

Beløbsrammen for stressprojekt II er i alt ca. 5,6 mio. kr. Det Personalepolitiske Forum tilføres midler til gennemførelse af projektet i form af uforbrugte personalepolitiske midler fra tidligere overenskomstperioder.

f) Undersøgelser af SU og MED-udvalgenes arbejde med stress

I forbindelse med Det Personalepolitiske Forums udvidede stressprojekt, er delprojektet om undersøgelse af SU og MED-udvalgenes arbejde med stress, herunder den forpligtigelse til at udarbejde retningslinier,

som er aftalt ved OK-05, nu afsluttet med en rapport

Rapporten er fremsendt til parterne, og har været behandlet på mødet i Det Personalepolitiske Forum i oktober 2007.

Rapporten omfatter både en kvantitativ og en kvalitativ undersøgelse.

Overordnet set kan det siges, at langt hovedparten af de 71 kommuner og regioner, der har besvaret spørgeskemaet (63 – 74 %), har aftalt - eller er på vej med - aftaler om retningslinjer, og det forventes for alles vedkommende, at retningslinjer er aftalt inden 1. april 2008.

Undersøgelsen og KTO's kommentarer her til er udsendt i oktober 2007.

I forlængelse af undersøgelsen er der i øvrigt fra KTO's side knyttet følgende supplerende anbefalinger i relation til indholdet af retningslinjerne om stress:

- At det er vigtigt at være opmærksom på opfølgning og at sikre, at retningslinjerne bliver holdt aktive på den enkelte arbejdsplads,
- at aftalte retningslinjer skal forankres på alle niveauer. Fx fra direktion, ledere og medarbejdere, og fra HovedMED/SU til lokalMED/SU samt TR og sikkerhedsrepræsentanter, og
- at der skal være retningslinjer for, hvordan man effektuerer og følger op på aftalerne, samt evaluerer effekten af disse.

3.6 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Parternes uddannelsesfællesskab (PUF) udvikler og formidler uddannelser, der medvirker til at kvalificere ledelses- og medarbej-

derrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i såvel arbejdsmiljø-, medindflydelses- og medbestemmelsessystemet såvel som i det lokale forhandlingssystem.

Etablering af et Akademi i PUF-regi

PUF afsluttede ultimo 2006 anden fase af et udviklingsprojekt, der skal ruste virksomheden PUF til de nye udfordringer som følge af kommunalreformen, herunder navnlig udvikle MED-uddannelsen.

I forlængelse heraf besluttede bestyrelsen for PUF at etablere et akademi som en integreret del af PUF i en prøveperiode på tre år.

Akademiet skal sikre, at parternes undervisere mv. i PUF-regi i kommuner og regioner, der beskæftiger sig med undervisning og udvikling af MED-udvalg, løbende har adgang til – og tilbydes – ny, kompetent og relevant viden om de forhold, man som medlem af et MED-udvalg skal forholde sig til.

Akademiet består af tre faglige miljøer:

- Arbejdsmiljø
- Det lærende møde – ledelse, forhandling og samarbejde
- Procesundervisning og undervisningsmetodik.

Bestyrelsen for PUF har pr. 1. januar 2007 ansat en direktør for PUF, herunder Akademiet for MED- SU- og arbejdsmiljøundervisere, og Akademiet har fra april 2007 tilbudt MED-, SU- og arbejdsmiljøundervisere temadage, kurser, konferencer og står for certificeringen af underviserne.

Tanken med Akademiet er at satse på at kvalificere MED-underviserne, og dermed løfte kvaliteten i MED-uddannelsen i kommuner og regioner, frem for at satse på udvikling af en ensartet uddannelsesmodel for MED-uddannelsen.

Akademiet tilbyder desuden underviseruddannelser til nye undervisere, der udpeges af kommunens/regionens hovedudvalg eller af de centrale parter.

Analysen af de nye MED-aftaler, jf. afsnit 2.3.b, viser, at det i ca. en fjerdedel af MED-aftalerne, allerede i forbindelse med den lokale MED-aftales indgåelse, er besluttet, at lade PUF gennemføre uddannelsen.

”Det nye PUF” vurderes og evalueres i starten af 2009.

PUF's virksomhed og beretning for 2006

PUF udbyder de fælles uddannelser inden for samarbejde og arbejdsmiljø, nemlig:

- Den Lovpligtige Arbejdsmiljøuddannelse
- Medindflydelses- og medbestemmel-suddannelse (MED)
- Samarbejdsuddannelse (SU)
- Skræddersyede temadage til SIO, MED- og SU-udvalg.

I foråret 2007 har PUF udarbejdet en årsberetning for 2006, hvor der bl.a. gøres status over kursussalg, underviser-korps og andre tiltag af betydning for PUF. Som ventet har der i 2006, som følge af kommunalreformen, været en stor aktivitetsnedgang på ca. 33 % i forhold til 2005.

PUF's virksomhed for 2007

De foreløbige salgstal for 2007 viser igen en markant forøget aktivitet, ikke kun i forhold til 2006, men også i forhold til perioden fra 2003 – 2005, som er den periode PUF har eksisteret.

Som et nyt skud på stammen udbydes nu også Jobcentrenes Samarbejds-uddannelse, der er et skræddersyet forløb over tre dage, der sætter fokus på de muligheder og udfordringer, SU i jobcentrene står overfor her og nu.

Temadage

Der har været stigende efterspørgsel efter temadage i 2006. Denne tendens er fortsat i 2007.

Eksempler på sådanne temadage er:

- Kunsten at holde gode MED- og SU-møder.
- Lær at tackle forandringer.
- Stresshåndtering.
- Sådan skaber vi en fælles kultur.

Akademiet

Aktuelt er der følgende aktiviteter og tilbud i Akademiet:

- Konsulentens værktøjskasse.
- Uddannelse for MED- og SU-undervisere.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.

Temaer der har været oppe i forbindelse med konferencerne er bl.a.:

- Balance mellem arbejdsliv og andet liv.
- Teamspirit og rollemodeller.
- Nye personalepolitiske tendenser.
- Evidensbaseret læring.
- Sikkerhedsledelse.
- Arbejdsmiljøreform og Forebyggelsesfonden.

3.7 Kompetenceudvikling

Nyhedsbreve om kompetenceudvikling

KTO har i løbet af 2007 udgivet et nyhedsbrev om kompetenceudvikling: ”Kompetenceudvikling af ledere”.

Intentionen med nyhedsbrevene er at skabe debat og inspiration til et øget engagement om kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere.

Arbejdsgivernes Elevrefusion

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

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2006 1.963 mia. kr. en stigning på 169 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er i 2006 ca. 30 %, det vil sige mindre end niveauet i 2005, hvor andelen udgjorde 34 %.

Kompetenceudvikling – hvad er effekten af udviklingsaktiviteter?

Formålet med dette § 5-projekt er overordnet at dokumentere og beskrive effekten af de kompetenceudviklingsaktiviteter, der igangsættes på de kommunale arbejdspladser. Projektet skal bibringe viden om, hvilke metoder (kurser, læring på jobbet), der kan være gode at bringe i anvendelse, når der skal udvikles og videreudvikles (nye) kompetencer. Projektet er under gennemførelse.

Status på aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Ved OK-05 blev der for en del af KTO's medlemsorganisationer indgået aftale om individuel kompetenceudvikling, herunder om der skal ske en årlig ajourføring af udviklingsplanerne. Som led i forberedelsesarbejdet til OK-08 er der mellem parterne opnået enighed om at undersøge, hvordan det er gået med aftalen, og hvor mange der har fået udarbejdet individuelle udviklingsplaner.

Effektiv projektstyring

Det er § 5-projektets formål at styrke og videreudvikle projektkulturen i kommunerne. Det skal dels ske gennem udvikling af

værktøjskasse til ledelse af projektporteføljer, til projektledelse og -gennemførelse, og dels ved at udvikle og gennemføre model for træning i brug af værktøjskassen. Projektet er under gennemførelse.

3.8 Lederudvikling og ledervilkår

Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har i 2007 holdt fire møder og bl.a. drøftet følgende emner: kodeks for god ledelse i kommuner og regioner, kvalitetsreform og 3-partsaftalerne for så vidt angår ledelselementer, Væksthus for ledelse i relation til OK-08, profilering af Væksthus for ledelse samt strategien og udviklingen af Væksthus for ledelse, herunder indsatsområder frem imod 2010.

I oktober var bestyrelsen vært for Væksthusdagen 2007. De godt 100 deltagere var medlemmer af de tre væksthuse samt kommunale og regionale ledere, hvor flere havde været aktive deltagere i en række af væksthuses projekter.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2007

Væksthus for ledelse har i 2007 afsluttet følgende projekter:

- *"Find den rigtige leder"*, der er en rekrutteringsguide, som kan hjælpe kommuner og regioner med at finde de rigtige personer til lederstillinger. Guiden består af en rapport, en pixiudgave og en netversion på www.lederweb.dk.
- *"Ledere i netværk – en ledelsesstrategi"*, der beskriver en række perspektiver på det strategiske arbejde med ledernetværk samt konkrete metoder til etablering, vedligeholdelse og udvikling af ledernetværk.

- *"Ledelse af dagtilbud under forandring – En undersøgelse af ledelsesstruktur og lederfaglighed på dagtilbudsområdet"*, der samler og strukturerer en række erfaringer med at udvikle nye modeller for ledelse på dagtilbudsområdet.
- *"Ledelse i fællesskab"*, der har fokus på forandring som vilkår i offentlig topledelse.
- *"Strategisk ledelse i en brydningstid"*, der går bag om kulisserne i danmarkshistoriens største offentlige forandringsprojekt – kommunalreformen – og giver en række bud på fremtidens offentlige toplederskab.
- *"Guide til god ledelse"*, der indeholder en kort præsentation af de værktøjer, der foreløbig er udarbejdet af Væksthus for ledelse.

På grund af stor efterspørgsel har Væksthus for ledelse desuden genoptrykt og redigeret 3 pixi-pjecer, nemlig: *"Find den rigtige leder"*, *"Når fusioner fungerer"* og *"Ledere der lykkes"*.

Kodeks for god ledelse i kommuner og regioner

Væksthus for ledelse arbejder i øjeblikket med projektet *"Kodeks for god ledelse i kommuner og regioner"*.

Projektet blev igangsat af bestyrelsen i januar 2007, hvor det blev besluttet, at holde en konsensuscamp om emnet. Campen blev holdt i juni 2007. Deltagerne på campen var repræsentanter fra de faglige organisationer, KL, Danske Regioner samt ledere i kommuner og regioner.

Resultatet af campen blev 17 foreløbige kodekspunkter, som efterfølgende blev præsenteret på et pressemøde i juni 2007.

Den videre proces i arbejdet med kodeks omfatter bl.a. en kvalificering og redigering af de 17 kodekspunkter, herunder en ekstern ekspertvurdering, afholdelse af en *"Minicamp"* med deltagere fra de faglige organisationer, KL, Danske Regioner samt ledere i kommuner og regioner og en godkendelse af de endelige kodekspunkter i de respektive baglande og i bestyrelsen for Væksthus for ledelse.

Det forventes, at kodeks for god ledelse i kommuner og regioner er færdigt primo 2008.

Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af Væksthus for ledelse er i løbet af 2007 blevet redigeret og udviklet, med henblik på at gøre siden mere attraktiv og brugervenlig.

Ultimo september 2007 er 4.200 kommunale og regionale ledere mv. tilmeldt lederwebs elektroniske nyhedsbrev, der udkommer én gang om ugen, hvilket er en stigning på 82 % i forhold til samme tidspunkt i 2006.

Antallet af besøg på lederweb er ca. 14.000 pr. måned, hvilket er en stigning på 40 % i forhold til året før.

3.9 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Integration og mangfoldighed

Mangfoldighedsaktiviteter med KL

Arbejdsgruppe om integration og mangfoldighed under § 5-styregruppen, har inden for en rammebevilling på 6 millioner iværksat følgende 5 projekter:

- Integrations- og oplæringsstillinger – projektet har til formål at fremme MED/SU samarbejdets kendskab til og anvendelse af KTO-aftalen om integra-

tions- og oplæringsstillinger, således at arbejdspladserne tilskyndes til at anvende aftalen ved rekruttering og fastholdelse af navnlig etniske minoriteter.

- Kultur og mangfoldighed på arbejdspladsen – er et projekt, der vil undersøge, hvad der i en organisationskultur hæmmer og i særdeleshed fremmer accept og brug af mangfoldige kompetencer. Den indhentede viden vil danne baggrund for udvikling af redskaber, som kan fremme en mangfoldig virksomhedskultur.
- Effekter ved mangfoldighedsledelse – projektet har til formål at udvikle en målemetode, så det bliver muligt at opgøre effekten af at praktisere mangfoldighedsledelse. At dokumentere effekten af mangfoldighedsledelse vil være nyt, og kan forhåbentlig øge incitamentet til strategisk at arbejde med udvikling af mangfoldighed.
- Kvinder i karriere – er et projekt, der har til formål at øge opmærksomheden på det ledelsesmæssige potentiale kvinder allerede står for i kommunerne, således at flere kvinder får lyst til at søge topledertilstillinger, og de ansættelsesansvarlige får mod på at ansætte kvinder i topledelsen.
- Flere mænd i kommunerne – det er målsætningen med projektet at udvikle ideer og metoder, som kan inspirere kommunale arbejdspladser til at arbejde målrettet og systematisk med at rekruttere og fastholde flere mandlige ansatte inden for omsorgssektoren.

For alle projekterne gælder, at de er omfattet og støttet af de formidlingsmæssige tiltag, som er udmøntet af formidlingsprojektet (jf. afsnit 3.4 d).

Mangfoldighedsprogrammet

I tilknytning til regeringens mangfoldighedsprogram har Integrationsministeren

valgt at afholde en årlig Rundbordssamtale om mangfoldighedsledelse. I juni 2007 deltog KTO's formand i den anden rundbordssamtale.

Udover en status for mangfoldighedsprogrammet, var der også lagt op til en drøftelse af praktiske erfaringer med mangfoldighedsledelse.

KTO deltager i styregruppen i tilknytning til MOVE-projektet: "*Mangfoldighedsledelse i offentlige virksomheder*", som CABI (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats) har opnået økonomisk støtte til via mangfoldighedsprogrammet.

Jobbørs på Nationalmuseet

KTO har deltaget i planlægning og afvikling af "*Jobbørs for rekruttering af etniske minoriteter*", som blev afholdt marts 2007. Jobbørsen havde nydanskere som primær målgruppe. En række virksomheder fra finanssektoren, stat og kommuner stillede op med konkrete jobs, udviklingsstillinger mv. Jobbørsen var meget omtalt i medierne, og besøgstallet nåede op på 1.400 nysgerrige nydanskere.

b) Sygdomspolitik

I 1997 gennemførtes en fælles undersøgelse af afskedigelse pga. sygdom. 120-dagesreglen blev efterfølgende afskaffet ved OK-99.

Ved OK-02 aftales et nyt projekt om sygdomspolitik og praksis. Projektet skulle dels omfatte en kvantitativ og dels en kvalitativ undersøgelse. Projektet blev ikke gennemført i perioden, men blev ved OK-05 aftalt gennemført inden udgangen af 2006 med de samme intentioner, men med en revideret projektbeskrivelse.

Med henvisning til kommunalreformen besluttede parterne, at udskyde projektets opstart til primo 2007.

I september/oktober 2006 blev der gennemført en relativt grundig forundersøgelse. Formålet med forundersøgelsen var at tilvejebringe viden om, hvordan kommuners og regioners administrative procedurer er ved sygefravær og fastholdelsestiltag, og om kommunerne og regionerne i forbindelse med undersøgelsen ville være indstillet på, at undersøgelsen forudsætter deltagelse både på forvaltningsniveau og institutionsniveau.

I forbindelse med afslutningen af indberetningsperioden i den kvantitative del af undersøgelsen, viste der sig ikke at være kommet tilstrækkeligt med indberetninger fra de udvalgte kommuner og regioner til, at der kan ske afrapportering fra den kvantitative del af undersøgelsen på en måde, der opfylder intentionerne i projektbeskrivelsen.

Med henvisning til projektbeskrivelsen, hvoraf det fremgår, at *"Den kvalitative undersøgelse skal følge op på, og supplere den viden, der opnås i den kvantitative undersøgelse..."*, har KTO meddelt KL og Danske Regioner, at hele undersøgelsen bør lukkes ned, såfremt det ikke lykkedes at få tilstrækkeligt med indberetninger til, at det er muligt at afrapportere fra den kvantitative del af undersøgelsen på en måde, der opfylder intentionerne i projektbeskrivelsen.

På baggrund af en forlængelse af fristen for indberetninger og KTO's pres, lykkedes det at få tilstrækkeligt med indberetninger fra 6 ud af 10 kommuner.

På den baggrund er der opnået enighed om, at der - som et kompromis - afrapporteres i 2 afsnit:

- En afrapportering fra de 6 kommuner, hvor der både foreligger kvantitative og kvalitative resultater, og
- en afrapportering fra de 2 regioner og 4 kommuner, hvor der alene foreligger kvalitative resultater.

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.

d) Lovforslag i høring

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

Udkast til forslag til ændring af lov om kommunernes styrelse og lov om regioner og nedlæggelse af amtskommunerne, HUR og HS

KTO afgav bemærkninger til den del af udkastet til lovforslag, der indebærer en ministerbemyndigelse til at udstede bindende regler for beregning og afgivelse af kontrolbud i forbindelse med kommuner og regioners konkurrenceudsættelse (i modsætning til de vejledende regler, der gælder i dag).

I høringssvaret, ytres betænkelighed ved, at der gives en så vidtgående bemyndigelse på et punkt, der er af så vital betydning for kommunernes konkurrence med private aktører. Herudover bemærkes det, at KTO er

bekymret for, om de nye bindende, og evt. strengere regler, vil gøre det vanskelige/væsentlig mere besværligt for kommunerne qua kontrolbud fortsat at udføre opgaver i eget regi, alene fordi reglerne om afgivelse af kontrolbud er komplicerede og strenge.

Udkast til forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

KTO tilkendegav i høringssvaret, at KTO ikke kan anbefale gennemførelsen af det foreslåede Klagenævn for Ligebehandling, baseret på den skepsis, som LO og DA tilkendegav allerede i forbindelse med oprettelsen af Ligestillingsnævnet.

KTO anfører således i høringssvaret bl.a., at det i udgangspunktet er en sympatisk tanke, at ville lette borgernes adgang til at forfægte deres rettigheder. Men når der samtidig ligger en adgang til også at behandle klager over brud på kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende rettigheder, finder KTO at der er tale om en u hensigtsmæssig undergravning af det etablerede fagretlige system, at udvide de områder, hvor et offentligt nævn kan træffe afgørelser, der vedrører kollektive overenskomster, og dermed etablere et parallelt, offentligt finansieret system. Der er endnu ikke fremsat et forslag til lov om klagenævn for Ligebehandling.

Udkast til lovforslag til ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (administrative lettelse på funktionærrettens område)

KTO tilkendegiver i høringssvaret, at KTO finder den generelle argumentation i lovforslaget betænkelig; Beskæftigelsesministeren gør de omkostninger, der er forbundet med at efterleve de rettigheder og forpligtelser, der ligger i forhold til funktionæren, til det afgørende kriterium for bestemmelsernes videre skæbne.

På baggrund af ovenstående, og de indvendinger KTO har i forhold til lovforslagets enkelte dele, anføres det, at KTO samlet set ikke kan støtte forslaget. Der er endnu ikke fremsat forslag til ændring af funktionærloven.

Udkast til lov om røgfri miljøer

Formålet med lovudkastet er, at ingen ufri-villigt udsættes for passiv rygning inden for fem områder, heriblandt på arbejdspladser. KTO afgav bemærkninger vedrørende lovudkastets bestemmelse om sanktioner for ansatte, der overtræder lovudkastets rygeforbud samt bestemmelsen om bødeansvar for ledere af virksomheder, institutionsledere mv. KTO kritiserede bl.a. skarpt, at en ansats overtrædelse af rygeforbuddet sidestilles med misligholdelse. KTO fandt dette helt uacceptabelt og udtryk for en grundlæggende manglende respekt og forståelse for den danske model, hvor regulering af arbejdsmarkedets forhold overlades til arbejdsmarkedets parter. KTO foreslog på den baggrund, at bestemmelsen udgik.

I det fremsatte lovforslag er bemærkningerne vedrørende sanktionsbestemmelsen imødekommet. Det fremgår nu, at en lønmodtagers overtrædelse af rygeforbuddet på en arbejdsplads behandles efter de regler, der gælder for den pågældende lønmodtagers ansættelsesforhold i øvrigt. Det betyder, at en overtrædelse behandles efter samme regler, som en ansats eventuelle andre overtrædelser på en arbejdsplads.

Under Folketingets behandling af lovforslaget rettede KTO i april måned 2007 en henvendelse til Sundhedsudvalget vedrørende en ny bestemmelse om pligt for arbejdsgiveren til at udarbejde en skriftlig rygepolitik. Bestemmelsen indgik ikke i høringssudkastet. Det fremgår af bestemmelsen, at rygepolitikken som minimum bl.a. skal indeholde oplysning om konsekvenser af overtrædelse

af arbejdspladsens rygepolitik. Det er KTO's opfattelse, at denne del af bestemmelsen mangler sammenhæng til bestemmelsen om sanktioner for overtrædelse af lovens rygeforbud. KTO foreslog derfor, at denne del udgår af bestemmelsen. Indenrigs- og Sundhedsministeren svarede Folketingets Sundhedsudvalg, at han ikke deler KTO's opfattelse uden nærmere at begrunde svaret. Den vedtagne lov trådte i kraft den 15. august 2007.

Det er besluttet, at KTO skal udarbejde en vejledning om loven og dens konsekvenser.

Udkast til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

KTO tilkendegav i høringssvaret, at KTO fandt det fremsatte lovforslag helt uacceptabelt i relation til at beskytte den ansatte mod indskrænkninger i erhvervs muligheder på baggrund af en aftale indgået mellem arbejdsgiveren og en anden part. Beskæftigelsesministeren trak efter massiv kritik forslaget tilbage.

Udkast til lov om ændring af lov om kommunernes styrelse mv.

KTO afgav høringssvar vedr. den del af udkastet, der omhandler krav om offentliggørelse af vederlag, som kommunalbestyrelsesmedlemmer og ansatte modtager for varetagelsen af bestyrelseshverv i aktie- og anpartsselskaber med kommunal deltagelse, og den del der omhandler ophævelse af reglerne om privates udfordringsret. Af udkastet fremgår, at forslaget om krav om offentliggørelse af vederlag har til formål at undgå mytedannelser og misforståelser om omfanget og størrelsen af disse. Det fremgår endvidere, at det kun i begrænset omfang er ansatte, der varetager denne type hverv, og at der kun helt undtagelsesvist modtages særskilte vederlag herfor. KTO havde på den baggrund, og under hensyntagen til offentlighedslovens bestemmelser om adgang til

aktindsigt i offentligt ansattes lønmæssige forhold, ikke bemærkninger til forslaget.

I forhold til forslaget om ophævelse af reglerne om privates udfordringsret, svarede KTO på baggrund af de bemærkninger, som KTO afgav i 2002 i forbindelse med udfordringsrettens indførelse – at man isoleret set støtter forslaget. Det blev samtidig bemærket, at synspunktet ikke kan tages som udtryk for, at KTO i øvrigt støtter op om aftalen mellem regeringen og KL om mere konkurrenceudsættelse i kommunerne, jf. aftalen om kommunernes økonomi for 2007. Folketinget vedtog loven i juni 2007.

Vejledning om god adfærd i det offentlige, udgivet af Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner

Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner har i juni måned 2007 udgivet vejledningen - ”God adfærd i det offentlige”.

KTO har været hørt i to omgange i forbindelse med udarbejdelsen af vejledningen.

Dels har KTO sammen med CFU i april 2005 afgivet mundtlige bemærkninger til et tidligere udkast til vejledning: På daværende tidspunkt tilkendegav KTO og CFU, at man tog vejledningen til efterretning som Personalestyrelsens m.fl. beskrivelse af et på mange måder uafklaret og komplekst retsområde, og at CFU og KTO ikke kan ”lægge navn” til beskrivelsen.

Og dels afgav KTO og CFU i fællesskab skriftlige bemærkninger til et nyt udkast til vejledning i december 2006. KTO og CFU tilkendegav i den forbindelse, at ovenstående fortsat var den overordnede tilgang til beskrivelsen. Herudover afgav KTO og CFU en række kritiske overordnede bemærkninger til udkastet indenfor emnefeltene målgruppe, formål, formidling, områdets kompleksitet og forskelligartede karakter.

I den endelige version af vejledningen – ”*God adfærd i det offentlige*” – er der i forhold til tidligere udkast foretaget få ændringer, som ikke ændrer det samlede billede, og dermed de kritiske bemærkninger, som KTO i samarbejde med CFU tidligere har fremsat. Det bemærkes dog, at vejledningen i den endelige version er blevet tilføjet en række illustrative eksempler.

3.10 EU

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

Møder med KL og Danske Regioner om EU-sager

På de halvårslige møder om EU-sager mellem KL, Danske Regioner og KTO er der fulgt op på EU-initiativer med aftalemæssig konsekvens. Det gælder særligt direktiver og EU-aftaler, men også den verserende sag ved EF-domstolen i Lavalsagen og Kommissionens meddelelser om Flexicurity. Derudover er to af de fire prioriterede indsatsområder, som blev besluttet i 2006, afsluttet i løbet af i år. Det planlagte arbejdsseminar om EU-regulering og aftale implementering er blevet afholdt, og en beskrivelse af barselsudligningsordningen er blevet udarbejdet og oversat til engelsk.

Lavalsagen

Lavalsagen har haft stor bevågenhed i samtlige EU-lande. EF-domstolen har skullet afgøre, om retten til konflikt er en hindring for fri bevægelighed og udveksling af tjenesteydelser. Heri indgår spørgsmålet om lovligheden af den konflikt, det lettiske firma Laval kom ud for, da Laval ikke ville indgå overenskomst med det svenske fagforbund Byggnads.

Generaladvokaten for EF-domstolen har den 23. maj 2007 udtalt sig i sagen, og forventes at blive rimelig retvisende for den dom EF-

domstolen ventes at komme med i løbet af efteråret 2007. Kernen i Generaladvokatens udtalelse er faldet ud til fordel for de lande, der har kollektive og autonome aftalesystemer. Generaladvokaten anerkender konfliktretten, og mener samtidig, at den er beskyttet af EU-retten. Dog er det et åbent spørgsmål, hvad rækkevidden af konfliktretten kan være. Bl.a. om blokade og sympati-konflikter er lovlige.

Arbejdsseminar om EU-regulering og aftaleimplementering

Sammen med KL og Danske Regioner har KTO i april 2007 afholdt et arbejdsseminar om EU-regulering og aftaleimplementering. Formålet med arbejdsseminaret var at fremme og udvikle parternes fælles forståelse af de udfordringer, som den danske aftalemodel står over for, når EU-regulering skal omsættes til aftaler i Danmark.

Følgende spørgsmål blev bl.a. belyst på seminaret: Er direktiver eller EU-aftaler det bedste for den måde vi aftaledækker på i Danmark? Hvad er fordele og ulemper ved de to reguleringsformer, og er der overhovedet et valg? Og hvad med EF-domstolen? Er EF-domstolen ved at udvikle en retspraksis, som presser den særlige danske model med autonome forhandlinger og aftaler?

Til at belyse de mange spørgsmål og problemstillinger knyttet til spændingsfeltet mellem EU-regulering og aftaleimplementering, var der inviteret en række eksperter med særlig viden på området.

Dokumentation fra dagen er tilgængelig på www.personaleweb.dk. Det gælder både de skriftlige indlæg, men også korte videointerviews som alle oplægsholderne stillede op til. Videosekvenser giver mulighed for i meget kort form, at opleve de helt centrale budskaber fra hvert enkelt indlæg.

b) Ansættelsesbreve – forelæggelse for EF-domstolen

I Aftalen om ansættelsesbreve, er der i § 5, stk. 2 og 3 indarbejdet en påkravsregel, hvorved der ved påkrav om udarbejdelse af ansættelsesbrev eller tillæg/rettelse til eksisterende, gives arbejdsgiveren en frist på 15 dage, forinden sag kan rejses.

I forbindelse med OK-05 blev påkravsreglen gjort til genstand for drøftelse.

Parterne konstaterede om påkravsreglens anvendelse for midlertidigt ansatte i KTO-forliget fra OK-05 i pkt.7.3.2., at *”der verserer en retssag ved Østre Landsret om bestemmelserne om påkrav i § 5, stk. 2 og 3 for en midlertidigt ansat. Når der foreligger en endelige afgørelse af retssagen, er parterne enige om at drøfte eventuelle konsekvenser af sagen, herunder om der er behov for ændring af bestemmelserne om påkrav for midlertidigt ansatte”*.

KTO har ikke været involveret i den konkrete sag.

I september 2005 traf Østre Landsret afgørelse i sagen.

Sagsøger har efterfølgende fået fri proces til at videreføre sagen for Højesteret.

Forud for sagens afgørelse i Højesteret, har Højesteret imidlertid i juni 2007 besluttet at forlægge en række præjudicielle spørgsmål for EF-domstolen om bl.a. uorganiseredes retsstilling i relation til KTO-aftalen.

c) DAN-ISKA

KTO har en observatørpost i DAN-ISKA samt det tilknyttede politisk sammensatte koordinationsudvalg, hvor de danske EPSU- og ISKA-organisationer koordinerer samar-

bejdet om faglige og politiske spørgsmål, der knytter an til medlemskabet. EPSU er brancheforening under EFS for offentligt ansatte, mens ISKA er global (faglig) organisation for stats- og kommunalt ansatte.

Forhandlingerne om en sammenlægning af EPSU og ISKA's europæiske gren: EUREC er fortsat i 2007. ISKA's kongres har sommeren 2007 givet mandat til effektivering af fusionen, således at EPSU fra 2009 bliver ISKA's europæiske gren af det globale fagpolitiske samarbejde for stats- og kommunalt ansatte.

I DAN-ISKA er følgende sager særligt blevet behandlet:

- Servicedirektivet
- Fusionen mellem EPSU/EUREC

d) Implementeringsudvalget

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

Implementeringsudvalget blev nedsat i 1999, og det fremgår bl.a. af udvalgets kommissorium, at udvalget er nedsat med henblik på *”at sikre en hensigtsmæssig og fyldestgørende implementering af EU-direktiver”*. Det fremgår videre, at *”udvalget udtaler sig om, hvorvidt og i givet fald hvilke implementeringskridt der bør foretages for at opfylde kravene til rettidig og fyldestgørende implementering. Udvalget fungerer i givet fald som lovforberedende udvalg.”*

Der har i beretningsperioden været afholdt 1 møde i udvalget, hvor udvalget bl.a. drøftede implementering af det omarbejdede ligestillingsdirektiv.

3.11 FOKUS

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

Hovedvægten i indsatsen i FOKUS lægges på formidling, bl.a. via portalen www.fokusnet.dk. Et særligt fokusområde for bestyrelsen i øjeblikket er at bidrage til en bred og kvalificeret debat i tilknytning til regeringens oplæg til kvalitetsreformen på det offentlige område, og konsekvenserne af den nye opgavefordeling i det offentlige.

FOKUS har i årets løb udgivet enkelte minipjecer om bl.a. ”Kvalitetsstrategier i den offentlige sektor” og om mangfoldighedsledelse i personalepolitikken, og har afholdt gå-hjem-møder om primært de emner, som har været drøftet som temaer i kvalitetsreformen.

3.12 Effektivisering

KTO's forhandlingsudvalg nedsatte i efteråret 2006 en ad hoc arbejdsgruppe, der har til opgave at sætte fokus på de personalemæssige konsekvenser og personalets vilkår ved konkurrenceudsættelse og effektivisering, herunder fx

- at beskrive konsekvenser af de forskellige muligheder for at effektivisere i den kommunale sektor,
- at sætte fokus på anvendelsen af effektiviseringsgevinster til kvalitative forbedringer,
- at fortsætte arbejdet med at udarbejde redskaber om effektiviseringer og de kommunale budgetter, bl.a. med henblik på at sikre medarbejderindflydelsen, og
- at sætte fokus på betydningen af at de offentlige institutioner også afgiver

bud på opgaver, der konkurrenceudsættes.

Arbejdsgruppen har herefter arbejdet med følgende:

Notat om resultatlønsom incitament – erfaringer, problemstillinger og perspektiver
Notatet indeholder bl.a. en redegørelse for de meget små erfaringer med resultatlønsaftaler, som kun omfatter ca. 0,01 % af den samlede lønsum. Der er nævnt en række problemstillinger ved anvendelse af resultatløns, fx vanskeligheden ved at måle kvalitet, individualisering, sammenhæng med besparelser og finansieringen. Desuden er der i notatet nævnt en række fremadrettede forslag, som i kort form har været drøftet, bl.a. i relation til OK-08.

Projekt om inddragelse af medarbejdernes viden og erfaringer i udviklingen af kvaliteten i den offentlige service

Med henblik på at påvirke indholdet af regeringens strategi for en kvalitetsreform tog KL og KTO i januar 2007 initiativ til at sætte fokus på det 5. tema i kvalitetsreformen ”Ledelse, medarbejderinddragelse og motivation” ved at finde og fremvise en række, ”god praksis” cases på, at der allerede lokalt i kommunerne er fokus på udviklingen af kvaliteten af serviceområderne i den offentlige sektor.

KL og KTO har herefter valgt at præsentere 128 cases, der bl.a. viser, at der i 97 % af kommunerne allerede er gang i kvalitetsudviklingen.

De udvalgte cases er inden for sektorerne: ældreområdet, dagpasningsområdet og skoleområdet.

Analyserapport blev offentliggjort i april 2007. Både rapporten og god praksis eksemplerne findes på www.kommunalekvalitet.dk

teter.dk (som er et særligt site på Personaleweb.dk).

3.13 Økonomiaftaler

KTO's formandskab havde under økonomiforhandlingerne i 2007 møder med henholdsvis KL's og Danske Regioners politiske ledelse om økonomiforhandlingerne for 2008. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

De indgåede økonomiaftaler indeholder begge stramme budgetmæssige rammer, samt har fokus på yderligere effektiviseringer. På det regionale område er der forudsat en årlig produktivitetsforbedring på 2 %.

I lyset af 3-partsdrøftelserne, som fandt sted parallelt med indgåelse af økonomiaftalerne, er de personalemæssige forhold kun sparsomt berørt i aftalerne. Det er dog forudsat i aftalerne, at regeringen vil kompensere kommunerne og regionerne for udgifter som led i 3-partsaftalerne i overensstemmelse med DUT-princippet.

I økonomiaftalerne er der endvidere forudsat et lønskøn for 2008, som beregningsteknisk har en budgetvirkning på 3,15 % i 2008.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

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

Som en fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

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

Hjemmesiden indeholder også adgang til relevante oplysninger af forskellig karakter vedrørende dels OK fornyelse, herunder også OK-08, dels TR/MED lokalt, dels kommunalreform.

4.2 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2007 udgivet følgende aftaler med KTO's kommentarer:

- Rammeaftale om åremålsansættelse på KL's område.

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

- Arbejdsbetinget stress – et fælles anliggende vejledning til MED og SU, Det Personalepolitiske Forum, april 2007.
- Ny vejledning til rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

KTO har i 2007 solgt i alt ca. 2.100 kommenterede aftaler mv.

4.3 KTO-konferencer mv.

Som led i forberedelsen af OK-08 afholdt KTO's forhandlingsudvalg en overenskomstkonference den 5. marts 2007, hvor fokus først og fremmest var rettet mod forhandlingstemaer ved OK-08. Der var ca. 200 deltagere fra stort set samtlige KTO's medlemsorganisationer.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Pr. 1. januar 2007 var der 48 medlemsorganisationer med i alt 532.042 medlemmer i KTO.

Der har ikke været optagelsesansøgninger i KTO i 2007.

Som konsekvens af kommunalreformens opgaveflytninger er der følgende ændringer:

- Som følge af, at Den Jyske Opera pr. 1.1.2007 overgik som statsensemble udmeldte Dansk Korforbund sig pr. 31.12.2006.
- GL er pr. 1. januar 2007 næsten helt overgået til statsområdet. Dog har organisationen fortsat 63 medlemmer i Københavns Kommune (Skt. Annæ Gymnasium).
- Søllerød Kommunalforening blev sammenlagt med HK/Kommunal pr. 1. januar 2007.

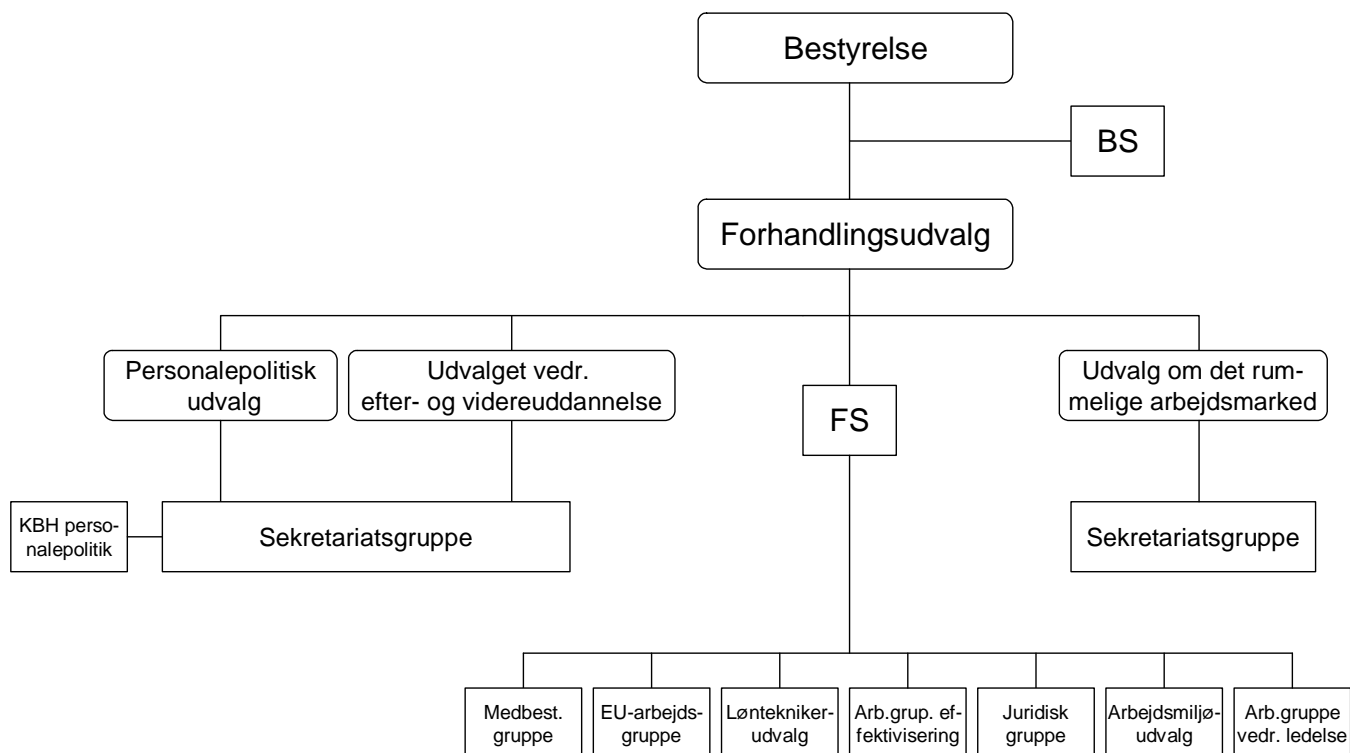
Det er desuden oplyst over for KTO, at Maskinmestrenes Forening pr. 1. september 2007 er optaget som medlem af FTF-K. Foreningen tilhører herefter valggruppe II.

4.5 Repræsentantskabsmøde

På KTO's 22. ordinære repræsentantskabsmøde den 2. oktober 2007 blev valgt ny formand, Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation samt ny næstformand, Sine Sunesen, AC.

På repræsentantskabsmødet blev endvidere udtaget KTO's krav til overenskomstforhandlingerne, jf. afsnit 1.4.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.07
Arkitektforbundet	III	1.193
Bibliotekarforbundet	III	2.485
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	201
BUPL	II	59.077
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	5.740
Dansk EI-forbund	I	970
Dansk Formands Forening	IV	426
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	I	15
Dansk Funktionærforbund	I	246
Dansk Jernbaneforbund	I	307
Dansk Metalarbejderforbund	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	1.001
Dansk Psykolog Forening	III	3.102
Dansk Skuespillerforbund	II	258
Dansk Socialrådgiverforening	II	7.914
Dansk Tandlægeforening	III	344
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	156
Den danske Landinspektørforening	III	264
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	II	266
DM - fagforeningen for højtuddannede	III	2.936
Fag Og Arbejde (FOA)	I	199.371
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	40.200
Forbundet Træ-Industri-Byg	I	630
Foreningen af Kommunale Chefer	II	718
Foreningen af Speciallæger	III	4.875
Frederiksberg Kommunalforening	II	571
Gentofte Kommunalforening	II	517
Gymnasieskolernes Lærereforening	III	63
Halinspektørforeningen	II	686
HK/KOMMUNAL	I	69.586
Ingeniørforeningen i Danmark	III	3.407

Jordbrugsakademikernes Forbund	III	429
Konstruktørforeningen	II	370
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	74
Københavns Kommunale Maskinmesterforening	II	136
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.252
LederForum	II	649
Ledernes Hovedorganisation	IV	4.664
Lærernes Centralorganisation	II	68.094
Malerforbundet i Danmark	I	63
Maskinmestrenes Forening	II	594
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	276
Socialpædagogernes Landsforbund	I	28.938
Søfartens Ledere	II	150
Tandlægenes Nye Landsforening	III	1.154
Teknisk Landsforbund	I	3.751
Yngre Læger	III	7.762
I alt 48 medlemsorganisationer		532.042

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

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

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, AC
Nanna Højlund, FOA
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Lone Hoffmann, 3F
Peter Kvist Jørgensen, FOA
Kaj Lynge Jensen, 3F
Benny Andersen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Per Jørgensen, KKM
Jens Chr. Jensen, DKBL
Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Tonny Andersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg (BS)

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

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

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

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

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Mona Striib, FOA
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Vibeke Thonboe, FKF
Tony Andersen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS)

Preben Føltved, 3F
Michael Jespersen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Henning Bickham, KFF
Helle Krogh Basse, KTO
Jørgen Holst, KTO

Det kommunale lønningsråd

Medlemmer:

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

Stedfortrædere:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Mona Striib, FOA
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Vibeke Thonboe, FKF
Tony Andersen, BUPL

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

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

Personalepolitisk udvalg

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

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Christina Borries, SL
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Birthe Jeppesen, FOA
Dorthe Storm Meier, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Berit Brylov, BUPL
Andreas Bang, LC
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Dorete Dandanell, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH

Mads Madsen, FOA-LFS
Eva Bo Christensen, FOA-afd. 1

Søren Rex, HK/KOMMUNAL - KBH
Vinni Hertz, KLF
Dan Lange, BUPL-KBH
Vakant pt., AC
Allan Hauge Nielsen, KTO

Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (formand)
N.N., 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 Lynge Jensen, 3F
N.N., OAO
Lis Pedersen, BUPL
N.N., FTF-K
Jens Mølbach, AC

Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked

Christina Borries, SL
Ole Jensen, FOA
Dorthe Storm Meier, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Eske Nielsen, FOA
Asmus Paulsen, HK/Kommunal
Jette Høy, FTF-K
Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Dorete Dandanell, AC
Henrik Højrup Hansen, KTO

Arbejds miljøudvalg

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

Lønteknikerudvalg

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

Arbejdsgruppe vedrørende effektivisering mv.

David Gibson, 3F
Per Brøgger Jensen, OAO
Kasper Manniche, FOA
Lisbeth Baastrup, FTF-K
Christian E. Christensen, BUPL
NN, AC
Allan Hauge Nielsen, KTO
Henrik Würtzenfeld, KTO

Juridisk gruppe

Lone Amstrup, SL
Pia Lund Jeppesen, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Michael Berner, BUPL
Peter Cort, LC
Michael Møllegaard Jessen, FTF-K

NN, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

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

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Karen-Birgitte Frobenius, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Poul Krogstrup, DLF's Lederforening
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Marianne Baltzer, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

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

Styregruppe for personaleweb

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

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

KMD's konceptudvalg

Konceptudvalg Ejendom og miljø:
Konceptudvalg Social- og arbejdsmarked:
Konceptudvalg Økonomi og ledelse:
Konceptudvalg Personale og løn:

Lee Michael Pointing, TL
Annette Fjerritslev, HK/KOMMUNAL
Niels Tapdrup, HK/KOMMUNAL
Niels Christian Nielsen, KTO (barselsvikar)
Vibeke Pedersen, KTO (pt. barsel)

Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Krogh Basse, KTO

Suppleanter:

Tatjana Henneser, AC
Michael Berner, BUPL

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Nanna Højlund, FOA
Dorthe Storm Meier, OAO
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Jørgen Pater, FTF-K
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kom.fore.
Lars Daugaard, KTO

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

Center for aktiv beskæftigelsesindsats

Henrik Højrup Hansen, KTO

Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

Vibeke Pedersen, 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
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Klaus Bjerg
Servicemedarbejder Ritva Köppä