

Formandens fremlægning af

KTO-forligene 2011

Overenskomst i krisens tegn

En overenskomst i krisens tegn er overskriften på min mundtlige præsentation af forligene på henholdsvis det kommunale og regionale område.

På repræsentantskabsmødet den 9. november 2010 var overskriften i min mundtlige beretning ”En usædvanlig start på OK-11”.

Det kom til at holde stik, at OK-11 blev markant anderledes end de seneste overenskomst-fornyelser – både hvad angår indhold og forhandlingsproces.

Efter den succesrige overenskomst i 2008 måtte vi på grund af den økonomiske krise sande, at vi ved OK-11 stod i en helt anden situation. Som alle ved havde vi en stor ubetalt regning fra reguleringsordningen, vi havde et smalt forlig på det private område at læne os op ad, og vi har en fortsat økonomisk krise i samfundet, som indebærer, at også mange ansatte i kommuner og regioner er blevet afskediget. Også fremadrettet må vi indstille os på afskedigelser både i kommuner og regioner. Kommunerne skønner selv, at de må tage afsked med ca. 5.000 årsværk.

Det var vores baggrundstæppe her ved OK-11.

På trods heraf lykkedes det os at indgå et forlig på både det kommunale og regionale område. Det er jeg yderst tilfreds med, og det beviser endnu engang den danske aftalemodels styrke.

Vores forhandlingsmodel for OK-11 indebærer bl.a., at repræsentantskabet i dag skal tage selvstændig stilling til forhandlingsresultatet på henholdsvis det kommunale område og det regionale område efter medlemstal på de respektive områder.

Jeg har valgt ikke at holde to adskilte fremlæggelser af forhandlingsresultaterne. Det skyldes, at der indholdsmæssigt er langt flere emner, der er identiske, end der er forskelle. Jeg vil derfor i min samlede fremlæggelse påpege de steder, hvor der er forskelle på de to områder med henblik på Jeres respektive stillingtagen til de to resultater.

Reallønnen sikret i andet år

Med forligene på både det kommunale og regionale område betaler vi i det første år vores gæld fra den negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, samt engangsudgiften ved at udskyde regningen til 1. april 2011.

Vi har på den måde undgået, at de ansatte blev sat ned i løn som følge af den økonomiske krise og den kraftige opbremsning i lønudviklingen i den private sektor. Det kan vi godt være bekendt at betragte som et positivt resultat.

I 2012 sikrer vi på ny reallønnen for samtlige ansatte i kommuner og regioner via de generelle lønstigninger. Det er jeg rigtig tilfreds med. Og jeg er også godt tilfreds med, at vi har aftalt, at hovedparten af de generelle lønstigninger kommer til udbetaling om ca. 10 måneder, nemlig den 1. januar 2012.

Det betyder også, at vores såkaldte overhæng til overenskomstfornyelsen 2013 har en fornuftig størrelse.

Jeg havde selvfølgelig gerne set, at vi i forhold til hele overenskomstperioden kunne sikre vores medlemmer reallønnen. Men det var på grund af den økonomiske krise og vores gæld fra reguleringsordningen ikke muligt.

På det kommunale område har vi aftalt 2,65 % i generelle lønstigninger i 2012. På det regionale lidt mindre, nemlig 2,61 %. Forskellen skyldes, at omkostningerne til seniorbonusordningen er højere på det regionale område. Skønnet for prisudviklingen i 2012 er ifølge Det Økonomiske Råd 2 %. På begge områder er der således en fornuftig sikkerhedsmargin i forhold til reallønssikringen i 2012.

Rammen på begge områder er lige stor, nemlig 2,73 %. Og på begge områder er der herudover anvendt 0,3 % til forbedringer på de enkelte organisationsområder.

Med forhandlingsresultaterne har vi som parter hermed også taget et vigtigt samfundsøkonomisk ansvar i forhold til den økonomiske krise.

Arbejdsgiverne afviste vores lavtlønsprojekt

Vi fik på begge områder opfyldt første del af vores lønkrav om procentvise generelle lønstigninger. Den anden del, nemlig kravet om et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin, kom vi derimod ikke igennem med.

Her mødte vi massiv modstand fra begge arbejdsgiverparter. Det er helt klart min fornemmelse, at både finansministeren, DA og DI her lagde meget stramme bånd på KL og RLTN, også selv om vores krav kun indebar mindre favoriseringer af de allerlaveste lønnede.

Jeg vil dog gerne kvittere for, at vi via kollektiv anvendelse af den såkaldte ATP-pulje kunne finde alternative løsninger til at afbøde arbejdsgivernes afvisning af vores krav om et lavtlønsprojekt.

Det vender jeg tilbage til om lidt.

Reguleringsordningen videreføres

Vores krav om videreførelse af reguleringsordningen på begge områder er blevet imødekommet.

På det kommunale område har vi dog accepteret, at reguleringsordningen fremover alene beregnes på baggrund af lønudviklingen på det kommunale område i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Vi rejste krav om videreførelse af reguleringsordningen som en samlet ordning på tværs af det kommunale og regionale område.

Vi måtte anerkende, at det kommunale område har en sådan størrelse og variation i personalesammensætningen, at det er så robust, at det kan anvendes som et selvstændigt grundlag i beregningen af reguleringsordningen.

Jeg har forståelse for, at KL og RLTN som selvstændige arbejdsgiverparter ønsker en reguleringsordning, som alene måler på lønudviklingen på de respektive områder, så ikke lønudviklingen på det ene område fx trækker lønudviklingen op eller ned på det andet område.

På det regionale område var det også RLTN's hovedkrav at etablere en selvstændig reguleringsordning på det regionale område.

En fælles analyse foretaget mellem parterne umiddelbart forud for OK-11 viste dog, at en selvstændig reguleringsordning på det regionale område er særligt følsomt overfor forskydninger i personalesammensætningen.

Det betyder med andre ord, at forskydninger i personalesammensætningen statistisk kan medføre en stigning i lønudviklingen for de regionalt ansatte, og dermed en lavere udmøntning fra reguleringsordningen – fx hvis der bliver færre social- og sundhedsassistenter og/eller flere læger. Dette vel at mærke uden, at nogen ansatte kan se det på lønsedlen.

Årsagen hertil er, at det regionale område er betydeligt mindre end det kommunale område, og at personalesammensætningen er mere homogen. Personaleforskydninger fra en gruppe til en anden gruppe slår derfor mere igennem end i kommunerne, hvor der på

grund af størrelsen og flere personalegrupper sker en lang række modsat rettede bevægelser, som sikrer robustheden.

Fra organisationernes side var vi derfor meget bekymrede for udsigten til en selvstændig reguleringsordning på det regionale område uden nogen form for korrektionsmekanisme for strukturelle personaleforskydninger.

Dette var også baggrunden for det meget langstrakte afsluttende forhandlingsforløb på det regionale område, hvor RLTN først til allersidst anerkendte organisationernes bekymring.

Vi har derfor på det regionale område aftalt at videreføre den nuværende reguleringsordning, hvor beregningsgrundlaget sker på baggrund af det kommunale og regionale lønindeks. Samtidig er det aftalt, at hvis vi viderefører reguleringsordningen i 2013 på det regionale område, aftales det i form af en selvstændig regional reguleringsordning.

I den kommende overenskomstperiode vil vi sammen med RLTN nærmere analysere de strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor. Ved OK-13 vil vi derfor stå med et betydeligt bedre grundlag for at træffe beslutning om, hvordan vi kan etablere en selvstændig regional reguleringsordning, der tager højde for personalemæssige forskydninger.

Afgørende for en løsning ved OK-13 er under alle omstændigheder, at begge parter på baggrund af analysen har et forhandlingsrum til at træffe selvstændige beslutninger, som tilgodeser en tilpasset løsning på det regionale område.

Videreførelse af seniordage og seniorbonusordningerne

På begge områder viderefører vi de seniorordninger, som vi aftalte ved OK-08 via de midlertidige 3-partsmidler.

På det kommunale område viderefører vi således seniordagene og på det regionale område seniorbonusordningen, med mulighed for konvertering til bl.a. seniordage.

På begge områder er timelønnede, som led i imødekommelse af arbejdsgivernes krav om forenkling, ikke længere omfattet af ordningerne.

På det kommunale område er der efter krav fra KL også sket en ændring af beregningsgrundlaget for udbetaling af seniordagene, som indebærer en mindre forringelse for ansatte, der arbejder fx aften- nat. For at imødegå effekten heraf har vi aftalt en forhøjelse af værdien af en seniordag i de situationer, hvor seniordagene skal udbetales.

De regionale arbejdsgivere havde stillet krav om, at seniorbonusordningen bortfaldt. Det var derfor ikke muligt som planlagt at indgå en delaftale på det 2. forhandlingsmøde den

21. januar 2011. Det lykkedes som bekendt først den 11. februar 2011. Her var hovedkna-
sten, at RLTN betingede sig, at en videreførelse af ordningen skulle kobles sammen med
en automatik i løft af aldersgrænserne for indtræden i seniorbonusordningen svarende til
velfærdsforligets ændringer af folkepensionsalderen.

Dette var naturligvis helt uspiseligt. Vi kan ikke acceptere at blive bundet op på kommen-
de ændringer af aldersgrænser, som vi er uden indflydelse på, og som er fastlagt i
Folketinget i forhold til en anden dagsorden.

Vi har derfor aftalt en uændret videreførelse af seniorbonusordningen i forhold til
aldersgrænserne og mulighederne for at konvertere bonussen til fx seniordage.

RLTN har dog forlods meddelt, at de ved en stigende folkepensionsalder vil tage skridt til
at genforhandle aftalen.

Det er klart, at dette i så fald vil blive drøftet i kommende forhandlinger på lige fod med
andre krav, og i respekt for at begge parter står frit i forhold til at kunne rejse krav til de
forskellige ordninger vi har aftalt.

Vores medlemmer har taget seniordagene og seniorbonusordningen positivt til sig. Jeg er
derfor meget tilfreds med, at vi her ved OK-11 nu har aftalt en videreførelse af ordninger-
ne på begge områder.

Forenkling af medbestemmelses- og medindflydelsessystemet

Først og fremmest KL, men også RLTN, har både før og under OK-11 peget på nødven-
digheden af en smidiggørelse af de mange obligatoriske opgaver, vi gennem tiderne har
fået opbygget i forhold til HovedMed og Hovedsamarbejdsudvalgene.

Vi er gået positivt ind i dette arbejde med det formål, at vi ønsker at styrke det lokale
samarbejde og rammerne herfor bedst muligt.

Vi har nu sammen med henholdsvis KL og RLTN fundet frem til en model, som på den
ene side giver HovedMed og Hovedsamarbejdsudvalgene større frihedsgrader for sammen
at fastlægge, hvilke indsatsområder og opgaver de lokale parter er enige om er særlige
væsentlige at arbejde med i perioden. Og på den anden side fortsat forpligter HovedMed
og Hovedsamarbejdsudvalgene til at sætte fokus på udvalgte og prioriterede indsatser.

Jeg synes, at vi her har fået aftalt en smidiggørelse af samarbejdssystemet, som begge
parter kan være tjent med. Det er nu op til kommunerne og de enkelte regioner at gribe
den mulighed de har efterspurgt til sammen med medarbejdersiden at få fastlagt de
særlige lokale indsatser, som man ønsker at arbejde med i perioden.

På det kommunal område er vi også enige om bl.a. at iværksætte en informationsindsats med særlig fokus på at informere om MED-rammeaftalens bestemmelser om information og høring i forbindelse med beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsoversdragelse. Baggrunden herfor er en række sager om påstået brud på rammeaftalen på det kommunale område.

Som led heri har vi også i forhandlingsudvalget givet hinanden et politisk håndslag på, at tage konkrete initiativer i KTO i forhold til at følge op på MED-aftalens bestemmelser om tvisteløsning. De konkrete aktiviteter drøftes videre i KTO's sekretariatsudvalg.

Vi nåede ikke langt med tryghedskravene

Vi har gennem det seneste år kunne konstatere betydelige besparelser i kommuner og regioner. Også fremadrettet forventes betydelige besparelser. Dette var baggrunden for vores krav om øget tryghed.

Vi må konstatere, at såvel KL som RLTN blankt har afvist vores tryghedskrav.

I den afsluttende forhandling tilkendegav jeg overfor KL, at KL kunne vælge mellem at komme ud af forhandlingerne med et tydeligt signal om, at de som ansvarlige arbejdsgivere påtager sig et ansvar i den nuværende situation, hvor der afskediges mange ansatte i kommunerne. Et ansvar som samtidig vil sende et signal om, at kommunerne er attraktive arbejdspladser, der tager hånd om sine ansatte. Et sådant signal vil også for betydning for kommunens omdømme og hermed påvirke den fremtidige rekrutteringssituation.

Eller KL kunne vælge en løsning, hvor der ikke sendes et sådant positivt signal.

Set over en bred kam valgte KL den sidste løsning. Det samme gjorde RLTN.

På KL-området fik vi dog en aftale om forlænget opsigelsesvarsel til tillidsrepræsentanter, der opsiges i forbindelse med arbejdsmangel, og vi fik også en tryghedspulje forbeholdt OAO-grupperne finansieret via den fælles ATP-pulje, som jeg vender tilbage til om et øjeblik. Tryghedspuljen er forhandlingsmæssigt håndteret selvstændigt af OAO-grupperne, idet aftalen dog er en KTO-aftale.

På det regionale område luftede RLTN også en idé om en tryghedspulje. Som følge af, at ATP-puljen på det regionale område var opdelt på de fire forhandlingsparter, var det dog ikke muligt at etablere en tilsvarende tryghedspulje på det regionale område.

Vi nåede på grund af KL's og RLTN's bastante afvisning af vores krav derfor ikke så langt på tryghedsområdet, som vi havde håbet på, og som det kunne forventes af ansvarlige arbejdsgiverparter.

ATP-puljer – mulighed for at tilgodese særlige behov

Der er ikke gennemført nogen forhøjelse af ATP-bidraget i forbindelse med de seneste overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked. Dette indebærer teknisk, at der genereres midler i en såkaldt ATP-pulje. Denne konstruktion aftalte vi ved OK-08. På KL-området udgjorde puljen ca. 0,04 % og på det regionale område ca. 0,05 %.

Der er tale om yderst begrænsede midler. Midlernes anvendelse fik dog stor betydning i forhold til at kunne finde tværgående løsninger, navnlig på KL-området.

Midlerne har vi således anvendt til mindre skævelingsprojekter til fordel for bl.a. det pædagogiske område med henvisning til konklusionerne i lønkommissionens rapport.

Herudover afstod AC og FTF-grupperne fra deltagelse i tryghedspuljen bl.a. med henblik på, at der kunne genereres midler nok i puljen til en særlig indsats for OAO-grupperne.

Puljen anvendte vi herudover også som et plaster på såret i forhold til såvel KL's som RLTN's afvisning af vores krav om et særligt lavtlønsprojekt. Konkret har vi på KL-området afsat yderligere midler forbeholdt OAO-grupperne.

Endelig har vi også afsat et mindre beløb til organisationsforhandlingerne på AC-området, som følge af de forringelser af åremålsaftalen, som blev til efter stort pres fra KL's side, og som det trods alt lykkedes at begrænse til noget acceptabelt.

Der har i forhandlingerne naturligvis været meget opmærksomhed på anvendelsen af midlerne fra ATP-puljen.

Omvendt må vi også konstatere, at vi med den lille pulje på de to områder har kunnet finde kreative løsninger og veje på områder, hvor arbejdsgiverne har stået meget stejlt – det gælder i forhold til lavtlønsprojektet og i forhold til tryghedskravene. På det regionale område var mulighederne for anvendelse dog mere begrænset, da puljen var opdelt på de fire forhandlingsområder.

Arbejdsgiverne – en ny forhandlingsform?

Overskriften på min sidste beretning – ”En usædvanlig start på OK-11” gælder også i forhold til forhandlingsforløbet.

Både KL og RLTN meddelte indledningsvist, at de denne gang ikke var indstillet på at indgå delforlig, sådan som vi har gjort med succes ved OK-05 og OK-08.

Forhandlingsforløbet blev i høj grad præget heraf, idet vi dog i slutningen af januar måned i KL og i starten af februar i RLTN indgik et delresultat om seniordage, seniorbonus og smidiggørelse af MED/SU-systemet.

Generelt medførte forhandlingsmodellen dog, at rigtig mange krav henstod til drøftelse ved den afsluttende forhandling.

Vi har denne gang oplevet arbejdsgiverparter, som ikke var villige til at indgå i konkrete forhandlinger om vores krav. Det betød også, at vi i de sekretariatsmæssige forhandlinger ikke kunne få løst så mange tekniske knaster, som vi plejer.

På KL-området bandt KL fx også en løsning af KTO's seniorkrav sammen med et KL krav om forenkling af FOA's egne bestemmelser i overenskomsten om frit valg.

Og vi oplevede også som noget helt uhørt, at KL afviste at foretage fælles omkostningsberegninger på et KTO-krav.

Det er ikke rimeligt at tage en organisation som gidsel i forhold til at kunne finde tværgående forhandlingsløsninger, og det er heller ikke god forhandlingsskik at afstå fra at indgå i et teknisk arbejde med at beregne omkostninger af krav fra modparten. Hvilket jeg i forløbet også klart markerede overfor modparten.

I KTO hjalp vi til, at der kunne findes en løsning mellem KL og FOA, så der ikke lå hindringer i vejen for en KTO-aftale om seniordage.

Det er generelt min vurdering, at KL's og RLTN's frihedsgrader denne gang var mere begrænsede, end vi tidligere har oplevet. Finansministeriets tilstedeværelse i forhandlingerne var derfor tydeligere end, hvad vi tidligere har set. Det gjaldt i forhold til lavtlønsprojektet, vores tryghedskrav, og det gjaldt i forhold til vores krav om udvidelse af den øremærkede barselsorlov til faderen.

Også i forhold til vores krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling mødte vi afvisning hele vejen rundt blandt de offentlige arbejdsgivere.

Jeg skal dog kvittere for, at der på såvel KL-området som RLTN-området kunne findes selvstændige løsninger vedrørende seniordagene og seniorbonusordningen. Tilsvarende skal jeg kvittere for, at vi denne gang fik rum og mulighed for at kunne oversætte de økonomiske rammer i det statslige forlig til den kommunale og regionale virkelighed.

Det gjorde det muligt at indgå et forlig på såvel det kommunale som regionale område.

Høj ideologisk cigarføring

Et par gange i forhandlingsforløbet kommenterede arbejdsgiverne på vores forventningsafstemning. Jens Stenbæk syntes fx, at vi befandt os på månen. Hvor de selv befandt sig skal jeg ikke kommentere på. I perioder kunne vi ikke umiddelbart få øje på dem fra vores position godt plantet i regionernes virkelighed.

Begge arbejdsgiverparter har denne gang haft forventninger, som bar tydelige præg af ideologiske korstog. Det gjaldt i forhold til angreb på aftaleretten, fjernelse af garantier i lokal løndannelse og forskellige typer arbejdstidskrav, som alle ville indebære betydelige forringelser for medarbejderne.

Med til billedet af overenskomstresultatet hører derfor også, at vi langt hen ad vejen har haft styrke til at afvise arbejdsgivernes krav. Men det har taget tid at få hentet arbejdsgiverne ned fra den planet de end måtte have befundet sig på.

Lokal løndannelse – kommuner og regioner må bevise at de vil!

I forhold til lokal løndannelse har vi med få justeringer videreført det nuværende system, idet vi på grund af den økonomiske situation ikke har kunnet afsætte midler til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse. Reelt betyder det også, at udmøntningsgarantien, som videreføres uændret, er sat ud af kraft i den kommende overenskomstperiode.

Det er således op til kommunerne og regionerne at bevise, at de fortsat tager lokal løn alvorlig, og genanvender de midler vi allerede har lagt ud i systemet – de såkaldte tilbageløbsmidler. Arbejdsgiverne skal i hvert fald ikke bruge midlerne til at lappe huller i kommune- eller regionskassen.

Forhandlingsmodellen skulle stå sin prøve

Den omvendte forhandlingsmodel har vi haft succes med ved de seneste overenskomstfornyelser. Modellen dannede også udgangspunkt for forhandlingerne denne gang, men vi må også konstatere, at den samfundsøkonomiske situation har betydet, at modellen denne gang har været knapt så omvendt.

Det har i lyset af den økonomiske krise, og vores afdrag på gælden det første år, været helt afgørende for et forlig, at vi i 2012 kunne sikre reallønnen for samtlige ansatte via de generelle lønstigninger. Det har også betydet, at der denne gang kun har været få midler til brug for organisationsforhandlingerne.

Først og fremmest KL, men også RL TN har i forhandlingerne presset på for, at en række organisationsemner blev løftet ind i de tværgående forhandlinger. Det har vi langt hen ad vejen været imødekommende overfor, men det er klart, at dette ikke fremadrettet må ske på bekostning af den forskellighed, som er nødvendig for, at de enkelte medlemmer og organisationerne kan se sig selv i resultatet.

På det regionale område har vi også skulle forsøge os med en ny opstilling på vores egen side. Modellen var en konsekvens af forskellige synspunkter og holdninger til, hvordan vi forhandlingsmæssigt skulle håndtere RL TN som selvstændig arbejdsgiverpart.

Det er ingen hemmelighed at det for mig har været afgørende vigtigt, at sikre en fortsat tæt koordinering mellem det kommunale og regionale forhandlingsbord.

Det er også min vurdering, at både lønmodtagersidens krav, men også såvel KL's som RLTN's tværgående krav langt hen ad vejen var de samme.

For mig var det helt afgørende, at vi på trods af opsplittning på lønmodtagersiden holdt fast i at forhandle mest muligt i fællesskab.

Den opfattelse viste det sig heldigvis, at vi delte hele vejen rundt på lønmodtagersiden. Det vil jeg gerne kvittere for.

Det har denne gang selvfølgelig stillet store krav til koordineringen på lønmodtagersiden på det regionale område. Det er lykkedes trods en vanskelig fødsel. Jeg skal i hvert fald takke dels min egen delegation, men også FOA, AC og Sundhedskartellet for viljen til at finde fælles løsninger, når det gjaldt.

Netop det fælles fodslag på lønmodtagersiden var også helt afgørende i slutfasen i forhandlingerne, hvor vi nåede frem til en fornuftig løsning vedrørende reguleringsordningen på det regionale område. Havde vi ikke her stået tæt sammen, er jeg ikke sikker på, at vi var nået i mål.

De erfaringer vi har med fra OK-11, skal vi naturligvis have med i vores kommende evaluering af forløbet, og de skal også indgå i de kommende drøftelser om, hvordan forhandlingsmodellen skal se ud næste gang.

For mig er det vigtigt, at vi på lønmodtagersiden holder mest muligt sammen, og at vi holder fast i en koordinering mellem det kommunale og regionale område, med respekt for at der er tale om to selvstændige forhandlingsområder. Jeg er sikker på, at det er på den måde vi står stærkest i forhold til arbejdsgiverne.

Vi har denne gang aftalt en 2-årig overenskomstperiode. Det betyder også, at vi denne gang skal tidligere ud af startboksen i forhold til diskussioner af den fremtidige organisation af forhandlingerne.

I forhandlingsudvalget vil vi i løbet af foråret tage hul på, hvordan vi tilrettelægger de videre drøftelser herom.

Jeg tror det er vigtigt, at disse drøftelser sker så tidligt som muligt. Det er erfaringen, at det er en god idé, at vi sammen har en åben drøftelse og får lyttet til hinanden, inden vi hver især i organisationerne lægger os fast på en linje. Jeg skal derfor lægge op til en bred og åben proces, hvor vi inddrager alle erfaringer fra hele lønmodtagersiden på det

kommunale og regionale område.

Det er mit håb, at vi sammen kan finde frem til en mere holdbar model, idet der selvfølgelig løbende sker ændringer på både arbejdsgiversiden og vores egen side.

Samarbejdet i KTO

Jeg vil gerne takke forhandlingsudvalget og forhandlingsdelegationerne for samarbejdet.

For mig har det været helt afgørende, at forhandlingsudvalget og delegationerne løbende er blevet orienteret fuldt ud – både forud og undervejs i forhandlingerne. Også på det regionale område, hvor der undervejs var forskellige forhandlingsledere har jeg oplevet, at der har været en god informationsudveksling. Det har været helt afgørende for, at det tværgående samarbejde er lykkedes.

Vi brugte mange kræfter på at forberede vores krav til arbejdsgiversiden, og jeg skal takke såvel forhandlingsudvalget som delegationerne for viljen til at finde fælles afbalancerede løsninger.

Forhandlingsforløbet bød på mange udfordringer, og navnlig arbejdsgivernes forhandlingshåndtering og bastante afvisning af vores krav skabte selvsagt mange frustrationer i forhandlingsdelegationerne. Det håndterede vi, og vi fik til sidst forhandlet et resultat hjem på begge områder, som ikke er prangende, men som dog er acceptabelt givet den økonomiske situation.

Vi har stadigvæk et samlet KTO, selvom vi undervejs stødte på mange udfordringer. Men dem fik vi løst i fællesskab undervejs. Det synes jeg er glædeligt.

Så tak for samarbejdet!

Til sidst vil jeg gerne have lov til at sige tak til sekretariatsudvalget og sekretariatet for en flot indsats samt tålmodighed og vedholdenhed overfor arbejdsgiverne.

Indstilling

Med disse bemærkninger skal jeg på bestyrelsens vegne indstille såvel KTO-forliget på KL-området som på RL TN-området til godkendelse.