

REFERAT AF KTO'S

26. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE

DEN 15. DECEMBER 2011

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

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

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

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

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

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Danske Skov- og Landskabsingeniører
- Malerforbundet i Danmark

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

”Tillid og dialog - en forudsætning for resultater!”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OK-11 – et kort tilbageblik

Et samfundsøkonomisk ansvar

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

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

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

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

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

Tæt koordinering med finansministeren

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

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

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

En ny forhandlingsstrategi

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

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

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

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

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

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

Dialog åbnede nye døre

Anderledes var oplevelsen i forhold til MED-området. Her havde arbejdsgiverne forud for forhandlingerne peget på behov for smidiggørelse af systemet i forhold til en række af de obligatoriske opgaver, som vi gennem flere forhandlingsrunder har pålagt det øverste medindflyddelses-

og medbestemmelsesorgan. Vores første reaktion var nok ret beset at hæve paraderne i forhold til arbejdsgivernes ønske.

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

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

Lære af erfaringer

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

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

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

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

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

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

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

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

Et nyt forhandlingsfællesskab

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

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

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

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

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

Store udfordringer på det kommunale og regionale arbejdsmarked

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

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

Øget kvalitet som middel til øget effektivitet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jeg forventer naturligvis, at det er en reform, som regeringen vil udforme i samarbejde med parterne på det offentlige område. Skal en sådan reform lykkes, er det vigtigt at såvel ledere

som medarbejdere har ejerskab og tager ansvar for udmøntningen. Ellers bliver det bare til tomme ord. Og dem er der allerede nok af!

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

Attraktive arbejdspladser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stop for fortrængning af ordinært ansatte

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

Beskæftigelsesområdet er propfyldt med paradokser og ægte dilemmaer. Ledigheden er gennem det seneste år steget mærkbart. Der er selvfølgelig brug for, at de ledige gennem beskæftigelsespolitikken modtager tilbud om uddannelse og aktivering, så de kan komme videre på ar-

bejdsmarkedet. Formålet med aktiveringsindsatsen er ikke, og må ikke være, at skaffe arbejdsgiverne billig støttet arbejdskraft.

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

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

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

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

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

Forhandlingssystemet leverer løsninger

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

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

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

Nye veje i forhandlingerne

Vi skal derfor sammen se nærmere på, hvordan vi kan nytænke dele af indholdet i overenskomstaftalerne. Organisationerne skal være en del af løsningen. Ja min påstand er, at de udfordringer, kommuner og regioner står over for, ikke kan løses uden organisationernes medvirken. Vi skal derfor turde være i offensiven og gribe den aktuelle dagsorden.

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

Vi har gennem mange overenskomstfornyelser opnået afgørende gennembrud ved at sikre de ansatte konkrete rettigheder. Det er selvfølgelig ikke de rettigheder, vi nu skal sætte i spil. Men

vi skal på nogle områder turde tænke nyt og gå nye veje for at finde fælles løsninger med arbejdsgiverne.

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

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

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

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

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

3-partsforhandlinger

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

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

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

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

Under alle omstændigheder skal 3-partsforhandlingerne føres i respekt for, at der er forskellige udfordringer på henholdsvis det offentlige og det private arbejdsmarked. Det er derfor også

vigtigt, at en 3-partsaftale overlader den konkrete udmøntning til aftale- og overenskomstparterne.

Sikring af købekraften

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

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

En mere offensiv arbejdsgiverpart

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

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

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

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

Den omvendte forhandlingsmodel

Siden OK-05 har vi forhandlet efter den såkaldte omvendte forhandlingsmodel. Det har vi gjort i erkendelse af, at ens løsninger ikke passer på alle områder. Arbejdspladserne og opgaverne er forskellige alt efter, om man arbejder som fx folkeskolelærer, SOSU-assistent, DJØF'er, HK'er, pædagog eller leder. Selvfølgelig er der en række vilkår, som er fælles. Det skal der fortsat være.

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

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

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

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

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

Lokal løn

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

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

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

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

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

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

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen ønskes af og til sat til debat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Afslutning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jeg vil gerne afslutningsvis takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for samarbejdet.

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

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

Det lover godt for OK-13.

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

Med disse ord overlader jeg den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige villige behandling."

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten gav ordet til formanden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.