

Referat af 7. ordinære repræsentantskabsmøde

tirsdag den 15. december 2020



Referat af 7. ordinære repræsentantskabsmøde mandag den 15. december 2020

1. Mødets åbning

Formanden bød velkommen til det 7. ordinære repræsentantskabsmøde i Forhandlingsfællesskabet som på grund af Covid-19 situationen blev gennemført digitalt.

Formanden orienterede om, at bestyrelsen af praktiske årsager på forhånd havde valgt Sofie Nilsson, Akademikerne som dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabsmødet i henhold til vedtægternes § 7 var rettidigt indkaldt. Med mødeindkaldelsen er der udsendt en dagsorden med 13 punkter.

Dirigenten konstaterede ved brug af markering i chatten af medlemsorganisationernes navne, at mødet i henhold til vedtægternes § 8 var beslutningsdygtigt, idet organisationer der repræsenterer 99,7% af organisationernes samlede tilsluttede medlemstal var til stede og i henhold til vedtægternes § 9 var beslutningsdygtigt, idet organisationer der repræsenterer 99,6% på KL's område og 100% på RLTN's var til stede.

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
- Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk
- Lederne Søfart

2. Formandens mundtlige beretning

Formanden forelagde følgende mundtlige beretning.

”Klar til OK-21 efter et år i coronaens skygge - og stadig midt i corona-orkanens øje 2020 har været et meget specielt år for alle – ja for hele verden. Vi har skullet handle – nogle gange meget hurtigt og resolut – for at håndtere en corona-krise. Samtidig med, at vi også har løst de fleste af de opgaver, som vi plejer – fx at forberede overenskomstforhandlinger.

Meget er fortsat ikke, som det plejer. Heller ikke min mundtlige beretning, som jeg i år ikke kan dele med jer fra talerstolen i Arbejdmuseet. I får i stedet en digital og kortere version end normalt.

Stor indsats med håndtering af corona

Da coronaen kom i marts, stod den på akut krisehåndtering på mange arbejdspladser i kommuner og regioner. Verden lukkede ned, og Danmark lukkede ned. Men de fleste fortsatte ufortrødent

på arbejdet og varetog kritiske funktioner eller blev hurtigt oplært til at gøre det. En del blev henvist til at arbejde fra hjemmearbejdsplads, som for de flestes vedkommende slet ikke var indrettet hensigtsmæssigt. Det bekræftede os i, at vi har en offentlig sektor med dygtige medarbejdere, som vi kan være meget stolte af. De ansatte evnede hurtigt at omstille sig til den anderledes hverdag. Og det lærte os en hel del om, hvor langt man kan nå med holdånd og arbejdsfællesskaber. Siloer og kasser, som har bremset ting i årevis, var pludselig ikke det store problem længere. Man rykkede sammen i bussen, da det virkelig gjaldt. Fik faglighederne til at spille sammen til gavn for kerneopgaven. Vi fik øjnene op for, at alle grupper og funktioner er vigtige. Fx fik hygiejne og rengøring et helt nyt fokus, som jeg ikke håber bliver glemt, når corona er overstået.

Medarbejdere har på forskellig vis ydet en kæmpe indsats. På sygehuse, skoler, dagtilbud, ældrepleje, i administrationen osv. Det giver stor respekt. Men det har også slidt, for mange var hårdt pressede i forvejen. Den offentlige sektor har i årevis kørt på økonomisk smalhals med høj arbejdsintensitet og presset arbejdsmiljø. Nu står vi midt i den anden coronabølge. Medarbejderne yder stadig maksimalt. Det er hårdt fortsat at være i konstant alarmberedskab, som i foråret. Nu er vaccinen på vej - heldigvis - men der kan godt gå en rum tid endnu, før vi er ude af coronaens skygge.

For nogle af dem, der har været så uheldige selv at blive ramt af corona på jobbet, har det også givet arbejdsskader på grund af senfølger. Vi skylder dem at gøre alt, hvad vi kan for at give dem de bedste vilkår for at komme videre.

Den danske model leverede varen

Vi fik i slutningen af 2019 aftalt en politisk forhandlingserklæring med arbejdsgiverne. Erklæringen bygger på en fælles anerkendelse af den danske model og understreger betydning af et godt og tillidsfuldt samarbejde både under og efter forhandlingerne. De gode hensigter blev bl.a. testet under corona-håndteringen – og bestod.

Coronaen lærte os nemlig, at den danske model også kan levere varen i en pandemi. Da Danmark blev lukket ned i marts, fik vi hurtigt indgået aftaler med arbejdsgiverne om fleksibilitet, så medarbejderne i den helt ekstraordinære situation kunne varetage opgaver i kritiske funktioner på andre tidspunkter, lokaliteter eller områder end normalt. Aftaler, som arbejdsgiverne igen og igen har understreget var livsnødvendige for at komme igennem 1. bølge. Vi indgik også aftaler om afvikling af frihed for hjemsendte medarbejdere, og om udlån af medarbejdere fra regioner til kommuner og omvendt. Sidst men ikke mindst fik vi presset arbejdsgiverne til at skaffe hjemmel til løndækning til hjemsendte medarbejdere i øget risiko eller med pårørende i øget risiko.

Vi har truffet mange svære beslutninger. Det har været vanskelige vilkår for alle i en svær tid for hele Danmark. Arbejdsgiverne fik under 1. bølge den fleksibilitet, som de har sukket efter i mange år. Men de skal ikke forelske sig i den, for det var som sagt en ekstraordinær løsning i en ekstraordinær situation. Der blev slækket på principielle grundstene i den danske model. Det er væsentligt at finde den rette balance mellem fleksibilitet og lokale, kollektive rammer. Den danske model skal også fungere på arbejdspladserne og i kommuner og regioner. Og så vi har også kunnet se, at langt det meste under corona faktisk har kunnet håndteres inden for overenskomsterne. Mange ansatte har desuden frivilligt budt sig til, når der lokalt skulle findes løsninger.

Erfaringerne fra corona-håndteringen her i Forhandlingsfællesskabet er, at ikke alle aftaler var perfekte, men under omstændighederne fik vi løst det godt. Der er også nogle vigtige læringspunkter, som vi har taget med videre. For eksempel at den lokale dialog og samarbejde er utrolig

vigtig – også i krisestunder. Da vi for nylig indgik en ny fleksibilitetsaftale med KL for de nordjyske kommuner, var det derfor med forudsætning om lokale aftaler. Og så sent som i går forhandlede vi ny fælleserklæring for de 69 kommuner, der pt. er omfattet af restriktioner som følge af højt smittetryk.

Lærerne kom endelig i mål

Den danske model har også leveret varen for lærerne – endelig! Det har set sort ud og taget meget lang tid, men til sidst lykkedes det for KL og LC at indgå en arbejdstidsaftale. Vi har støttet lærerne i, at der blev fundet en løsning inden OK-21, som kunne bringe underviserområdet bort fra den lovregulerede arbejdstid. Lærernes arbejdstid var som bekendt med til at gøre OK-18 meget dramatisk. Nu er en væsentlig knast ryddet af vejen, og det er jeg både meget glad og utrolig lettet over. Det blev samtidig et vigtigt punktum for Anders Bondo Christensens mangeårige indsats i LC og Forhandlingsfællesskabet.

Gode forberedelser til OK-21 trods forhindringer

Efter OK-18 gik vi i gang med en tidlig forventningsafstemning forud for OK-21. Vi fik udarbejdet fælles pejlemærker for OK-21 om seniorer, attraktive arbejdspladser, arbejdsmiljø og en lønudvikling der følger den private og lokal løn som giver mening for alle faggrupper. Pejlemærkerne drøftede vi på en OK-konference i november sidste år. Vi var derfor godt i gang med forberedelserne i starten af 2020.

Da coronakrisen ramte i marts, blev vi desværre nødt til at sætte meget af arbejdet i bero, og vi måtte helt aflyse den planlagte OK-konference i marts. I lang tid diskuterede vi udsættelse, men senere genoptog vi forberedelserne med væsentlig kortere tid til rådighed for drøftelserne hos os selv og med arbejdsgiverne.

Nu skal forhandlingserklæringen stå sin virkelige prøve ved OK-21. Vi har haft mange konstruktive drøftelser om en række emner, som jeg håber kommer os til gode i forhandlingsforløbet. Vi har bl.a. haft fælles indsatser med arbejdsgiverne om fuldtid, arbejdsmiljø og seniorer. Her har vi haft en god og konstruktiv dialog, som vi bærer med ind til OK-21 – tak for det. Det har krævet hårdt arbejde, for det har været svært at få et tillidsbaseret rum, selvom vi for eksempel har en fælles interesse i at fastholde seniorer.

Samtidig vil jeg også kvittere for det gode partssamarbejde i perioden i SPARK, Fremfærd, Væksthus for ledelse, VPT og Ekspertrådgivningen, samt for de politiske drøftelser ved dialogmøderne og § 3-møderne.

Endelig er der mange andre vigtige emner, som også har fyldt på dagsordenen i år. Blandt andet nærhedsreform, seksuelle krænkelser, budgetlov og EU-mindsteløn. De emner vil jeg ikke komme nærmere ind på i dag.

Mange bud på økonomisk bagtæppe

De samfundsøkonomiske rammer for en overenskomstforhandling er altid af stor betydning. I år har corona kastet lange skygger og stor usikkerhed over økonomien. Mange private job er forsvundet – andre job er kommet til. Milliardbeløb er pumpet ud for at holde hånden under dansk økonomi. Men det er engangsbetalt, og der må og skal stadig være plads til varige investeringer i velfærden. Coronakrisen har om noget lært os, hvor sårbare vi er, hvis den offentlige sektor ikke er velfungerende.

Vi hæfter os ved, at der i økonomiaftalerne for 2021 er enighed om, at regeringen dækker de merudgifter, som kommuner og regioner har haft og vil få i forbindelse med håndteringen af corona. Det har vi også fokus på. Merudgifterne må ikke gå ud over hverken borgere, patienter eller de ansatte.

Den økonomiske krystalkugle er mere grumset, end den plejer at være. Der er større usikkerhed på længere sigt end normalt med forskellige prognoser for, hvordan dansk økonomi kan udvikle sig i årene frem. Den økonomiske usikkerhed risikerer også at forplante sig til forhandlingerne. Som parter risikerer vi at have meget forskellige billeder af, hvor økonomien er på vej hen.

Vi er klar til OK-21

Om få dage går forhandlingerne i gang. Jeg vil senere på dagsordenen præsentere vores generelle krav. Corona giver selvfølgelig en vis usikkerhed om forhandlingsforløbet og økonomien. Men vi er klar og forventer, at arbejdsgiverne også er det – med en fornuftig og solid økonomisk ramme under armen. Det er nødvendigt, hvis vi skal kunne se ind i en treårig overenskomstperiode, som arbejdsgiverne ønsker.

Selvom meget har været påvirket af corona, så er meget heldigvis også som det plejer. Vi har igen et politisk håndslag om, at ingen efterlades på perronen. Indholdet og brugen af håndslaget drøfter vi løbende under forhandlingerne. Vi har indgået forhandlingsaftaler med konfliktstrategi med mere. Vi har en køreplansaftale med arbejdsgiverne. Og så koordinerer vi med vore kolleger på statens område – akkurat som arbejdsgiverne også gør det.

Afslutning

Her på falderebet vil jeg takke for et godt og konstruktivt samarbejde i forhandlingsudvalget og bestyrelsen – ikke mindst under den ekstraordinære corona-håndtering og her op til OK-21.

Vi går nogle spændende forhandlinger i møde. Vi har gjort meget forarbejde for, at det ikke bliver lige så konfliktfyldte forhandlinger som ved OK-18. Men det ændrer ikke ved, at vi i Forhandlingsfællesskabet også skal stå sammen denne gang, så vi alle får et resultat med hjem, som vores medlemmer kan se sig selv i. Med fokus på reallønnen og konkrete forbedringer, som sammen kan være med til at udvikle attraktive arbejdspladser.

Til slut vil jeg også sige tak til sekretariatsudvalgene og sekretariatet for indsatsen i det forløbne år.

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

Gordon Ørskov Madsen takkede for Forhandlingsfællesskabets opbakning til lærerne og benyttede lejligheden til at kvittere for formandens deltagelse i lærerforhandlingerne. Han tilkendegav, at formandens involvering og bidrag i den afsluttende fase havde haft stor værdi og havde bidraget til, at lærerne nåede i mål med en aftale, som de er glade. Han takkede herudover for et godt forløb frem mod kravsudtagelsen. Han fandt, at det havde været en vanskelig proces. Han var derfor glad for, at repræsentantskabet om lidt kunne tage stilling til kravene.

Grete Christensen takkede formanden for, at hun meget tydeligt havde vendt kasketten, da arbejdsgiverne afviste at følge det flertal, der var for en udsættelse af forhandlingerne. Hun erklærede sig enig i, at fællesskabet og organisationerne nu er klar til at forhandle og tilkendegav, at det er vigtigt, at organisationerne bruger hinanden og fællesskabet til at nå i mål.

Tina Lambrecht kvitterede for en fin beretning. Hun fandt, at formanden fik spundet en fin rød tråd fra OK-18 over den vanskelige situation grundet COVID-19 til OK-21. Hun pegede på, at medlemmerne i den seneste tid med COVID-19 har stået skulder ved skulder, og at det også bliver det bærende element ved OK-21.

Dirigenten konstaterede, at beretningen var godkendt.

3. Indkomne forslag

Dirigenten konstaterede, at der ikke var indkommet forslag.

4. Regnskab for perioden 1. april 2019 – 31. marts 2020

Dirigenten henviste til, at regnskab for perioden 1. april 2019 - 31. marts 2020 var udsendt til repræsentantskabet. Regnskabet indstilles til godkendelse af bestyrelsen og de af repræsentantskabet valgte revisorer.

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

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2022

Formanden henviste til, at bestyrelsens forslag til budget og kontingent for regnskabsåret 1. april 2021 til 31. marts 2022 var udsendt til repræsentantskabet. I indstillingsbilaget var der nærmere redegjort for henholdsvis indtægter og udgifter. Hun fremhævede bl.a., at forslaget indebærer, at kontingentet også i næste budgetår holdes på uændret niveau, nemlig 18 kr. pr. medlem samt budgettet udviser et driftsunderskud på 530.000 kr. Hun konstaterede, at underskuddet er helt i tråd med Forhandlingsfællesskabets tidligere beslutning om – som noget nyt, at finansiere MED-samarbejdet af egenkapitalen.

Lars Qvistgaard fandt, at budgettet så fint ud, og erindrede om, at Akademikerne gennem flere år har peget på, at Forhandlingsfællesskabet har en egenkapital, som kan finansiere nye initiativer. Han bifaldt derfor finansieringen af MED-samarbejdet også selv om, at der er underskud.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder at kontingentet fastsættes uændret til 18,00 kr. årlige pr. medlem, var vedtaget.

6. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2021 - det kommunale område (KL)

Formanden præsenterede forslag til generelle overenskomstkrav:

”Vi skal i dag udtage generelle krav både i forhold til KL og det regionale område.

Kravene og stillingtagen hertil behandles som to punkter på dagsordenen. Repræsentantskabet tager nemlig særskilt stilling på de to områder. Det er fastsat i vedtægterne.

Kravene er – også denne gang - stort set identiske, og jeg vil derfor præsentere dem samlet.

Corona har vendt op og ned på mange ting i år. Det gælder også vores forberedelser til OK-21. Med den udarbejdede kravliste viser vi, at vi både er ambitiøse og klar til at forhandle om en 3-årig periode, som arbejdsgiverne ønsker.

Forhandlingsfællesskabet stiller krav indenfor følgende temaer:

- 1. Lønforbedringer og økonomi*
- 2. Et sundt og holdbart arbejdsliv*
- 3. Fritvalg*
- 4. Flere hænder*
- 5. Den danske model i kommunerne/regionerne*
- 6. Bæredygtighed og grøn omstilling*
- 7. Tryghed i arbejdet*
- 8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv*
- 9. Det fleksible og digitale arbejdsliv*
- 10. Andet*
- 11. Forbeholdskrav*

I indledningen til kravene har vi beskrevet baggrunden for vores krav:

Der er denne gang større usikkerhed om økonomi end normalt. Men vi er enige med arbejdsgiverne om at se ind i et normalt forhandlingsforløb.

Muligheden for ved OK-21 at aftale en 3-årig overenskomst skal ses i sammenhæng med, at der er en solid økonomisk ramme at forhandle om. Hovedindtrykket er, at den danske økonomi er sund og derfor har klareret sig relativt godt under corona-håndteringen sammenlignet med andre lande.

Vi anerkender derfor ikke, at der kun skulle være økonomi til et magert resultat.

Der er mere end nogensinde behov for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser ved OK-21 efter mange års udgiftspres, besparelser og høj arbejdsintensitet – senest forstærket af corona-håndtering.

Vi har brug for attraktive vilkår, der matcher det øvrige arbejdsmarked. Det er altafgørende for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede ansatte også i fremtiden.

Vi skal udvikle den danske model – også lokalt (TR-vilkår) og med nye emner (bæredygtighed).

Og så vil vi som vanligt skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

Vi har i forhandlingsdelegationerne haft gode og konstruktive drøftelser om kravene. Der blev lagt et godt fundament med forhandlingsudvalgets enighed i oktober måned om ”politisk forståelsesramme OK-21”.

Jeg vil ikke gennemgå samtlige krav, men gøre nogle forskellige nedslag. Der ligger ikke en prioritering i, hvilke krav jeg knytter bemærkninger til, og hvilke jeg ikke gør.

Ad. tema 1. Lønforbedringer og økonomi:

Kravene er formuleret med udgangspunkt i den politiske forståelsesramme om løn mv., som jeg nævnte indledningsvist. Men forståelsesrammen har vi en fælles prioritering af væsentlige lønelementer:

Vi rejser krav om generelle, procentuelle lønstigninger, der som minimum indebærer en sikring af reallønnen. Endvidere krav om videreførelse af reguleringsordningen efter samme principper som ved OK-18.

Vi har også denne gang krav om midler til lavtløn/ligeløn.

Forbedringer på lavtlønsområdet fordeles i kroner og med udgangspunkt i samme model som ved OK-18.

Fordeling af midler til ligeløn sker efter samme principper som ved OK-18. Samtidig har vi en fælles forståelse om, at der i vores drøftelser efter OK-21 af ligeløn vil være mulighed for at have en åben drøftelse af emnet.

I forhandlingsdelegationerne skal vi senere drøfte ”knækket” mellem lavtløn og ligeløn.

Endelig rejser vi krav om midler til organisationsforhandlingerne.

I relation til forhandling af krav om videreførelse af reguleringsordningen er der to emner, som vil have vores opmærksomhed.

For det første sikring af fælles drøftelser - i den kommende OK-periode – af afrapportering fra det fælles tekniske arbejde om nyt lønindeks. Det tekniske arbejde udføres i et samarbejde mellem parterne på det offentlige område. Vi havde håbet på, at grundlaget for politisk stillingtagen havde været klar inden OK-21.

Det andet emne er den ekstraordinære udbetaling af overarbejde og særydelser i forbindelse med Covid-19 håndteringen. Den ekstraordinære udbetaling må ikke belaste den økonomi, som er til rådighed for forhandlingerne om OK-21 perioden. Det skal der findes en løsning på, men det er for tidligt at sige hvordan.

Ad. tema 2. Et sundt og holdbart arbejdsliv:

Under temaet "et sundt og holdbart arbejdsliv" rejser vi krav om en fortsat fælles forpligtende indsats for forbedret arbejdsmiljø, udbredelse af arbejdsfællesskaber og krav om en styrket og forpligtende seniorindsats.

I relation til arbejdsmiljø indebærer det blandt andet udvikling af SPARK (KL) og Ekspertrådgivningen (RLTN). Endvidere udvikling af uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, og uddannelse sammen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det er forudsat at ske inden for en uændret økonomisk ramme.

På seniorområdet rejser vi bl.a. krav om en styrket og forpligtende seniorindsats, der fastholder seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtter et langt og godt arbejdsliv.

Det har været et vanskeligt tema ved de seneste overenskomstforhandlinger. Ved OK-18 aftalte vi et seniorprojekt med både KL og RLTN. Vi har igennem perioden haft en åben dialog om udfordringer og interesser. Dialogen er stadig igangværende og indtrykket er, at den bevæger sig i positiv retning. Forhåbningen er, at vi sammen kan finde en "fælles 3. vej".

Seniorordninger skal være et redskab for alle faggrupper. For FF er det derfor blandt andet væsentligt, at en lokal forankret seniorindsats ikke indebærer vilkårligheder, og at MED og TR sikres en rolle.

Ad. tema 3. Fritvalg:

Vi rejser krav om etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed. Vi er enige om en model for en aftale om fritvalg, hvor 6. ferieuge indgår som obligatorisk grundelement for alle ansatte samt yderligere elementer, der kan aftales omfattet i organisationsforhandlingerne.

I modellen indgår ikke kollektivt aftalte rettigheder såsom seniordage, børns sygedage, omsorgsdage, anden kollektivt aftalt frihed og særlig feriegodtgørelse. Disse kollektive rettigheder er vi enige om at værne om.

Ad. tema 5. Den danske model i kommunerne/regionerne:

Under dette tema rejser vi krav om bedre vilkår og rettigheder for TR. Med kravene ønsker vi at sikre, at den danske model også fungerer lokalt.

Vi rejser bl.a. krav om, at TR får reel mulighed for at løfte deres opgaver som en del af den danske model i forbindelse med nyansættelser, afskedigelser og årlige lønforhandlinger. Her ser vi desværre eksempler på, at arbejdsgiverne vælger en indskrænkende tilgang i anvendelsen af vores fælles aftalegrundlag.

Ad. tema 6. Bæredygtighed og grøn omstilling:

Vi rejser krav om at få en styrket medarbejderinddragelse i grøn omstilling på arbejdspladserne.

Det er et nyt tema. Det kan den danske model heldigvis også håndtere.

Mange kommuner og regioner har allerede fokus på temaet. Vi ønsker at aftale en ramme for en styrket medarbejderinddragelse i forbindelse med grøn omstilling på arbejdspladserne.

Medarbejdere, der i det daglige har "hands-on", har nyttig viden og erfaring på området. Det er vigtigt, at grøn omstilling reelt forankres i arbejdspladsernes daglige praksis.

Med disse kommentarer håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende det fremlagte forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2021 på hhv. KL's område og det regionale område."

Da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2021 på KL's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på KL's område pr. 1. april 2021 var godkendt.

7. Stillingtagen til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2021 - det regionale område (RLTN)

Da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2021 på RLTN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på RLTN's område pr. 1. april 2021 var godkendt.

8. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten henviste til vedtægterne § 11, stk. 1, hvor det fremgår, at der nedsættes en bestyrelse for en periode af 2 år.

Dirigenten henviste ligeledes til, at valggruppernes valg af medlemmer af og suppleanter til bestyrelsen fremgik af det udsendte materiale.

Da ingen havde bemærkninger til de af valggrupperne indstillede medlemmer af bestyrelsen, konstaterede **dirigenten**, at de indstillede medlemmer af bestyrelsen var valgt.

9. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten henviste til vedtægterne § 15, stk. 1, hvor det fremgår, at der nedsættes et forhandlingsudvalg for en periode af 2 år.

Dirigenten henviste ligeledes til, at valggruppernes valg af medlemmer af og suppleanter til forhandlingsudvalget fremgik af det udsendte materiale.

Da ingen havde bemærkninger til de af valggrupperne indstillede medlemmer af bestyrelsen, konstaterede **dirigenten**, at de indstillede medlemmer af bestyrelsen var valgt.

10. Valg af formand

Dirigenten henviste til § 19, stk. 1 i Forhandlingsfællesskabets netop godkendte vedtægter, hvor det fremgår, at repræsentantskabet vælger 1 formand og 4 næstformænd, som tillige er formand og næstformænd for bestyrelsen og forhandlingsudvalget.

Bestyrelsen indstiller, at Mona Striib, FOA genvælges til formand for Forhandlingsfællesskabet for den kommende 2 års periode.

Der var ikke andre kandidater til formandsposten.

Dirigenten konstaterede, at Mona Striib blev valgt til formand.

11. Valg af næstformænd

Dirigenten oplyste, at bestyrelsen indstiller, at Lene Roed, HK Kommunal, Gordon Ørskov Madsen, LC, vælges og at Grete Christensen, DSR og Lars Qvistgaard, Akademikerne genvælges som næstformænd for den kommende 2 års periode.

Der var ikke andre kandidater til næstformandsposterne.

Dirigenten konstaterede, at Lene Roed, HK Kommunal, Gordon Ørskov Madsen, LC, Grete Christensen, DSR og Lars Qvistgaard, Akademikerne blev valgt som næstformænd for en 2 års periode.

12. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten henviste til § 25 i Forhandlingsfællesskabets vedtægter, hvor det fremgår, at repræsentantskabet for en periode af 2 år vælger 2 revisorer og 1 revisorsuppleant.

Dirigenten oplyste, at bestyrelsen indstiller, at Hanne Thomsen, Teknisk Landsforbund, genvælges og at Kim Bøje Madsen, Dansk Formands Forening, vælges som revisorer, og at Susanne Thorsø, HK/Kommunal, genvælges som revisorsuppleant for den kommende 2 års periode.

Der var ikke andre kandidater.

Dirigenten konstaterede, at Hanne Thomsen, Teknisk Landsforbund og Kim Bøje Madsen, Dansk Formands Forening, blev genvalgt som revisorer, og at Susanne, HK/Kommunal, blev genvalgt som revisorsuppleant for den kommende 2 års periode.

13. Eventuelt

Formanden takkede Sofie Nilsson for ledelsen af repræsentantskabsmødet og ønskede alle en god jul.