

**REFERAT AF KTO'S
17. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 17. DECEMBER 2002**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Peter Asboe, DKK, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Peter Asboe 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:

Dansk Formands Forening
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
Dansk Funktionærforbund
Dansk Jernbaneforbund
Dansk Kor Forbund
Dansk Navigatørforening
Foreningen af Havnefogeder i Danmark
LederForum
Ledernes Hovedorganisation
Teaterteknikerforbundet

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

2. Bestyrelsens beretning

Connie Kruckow forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

Forandring og nytænkning – det er og vil være kodeordene for samarbejdet i KTO nu og den kommende tid.

Hvorfor er forandring og nytænkning så kodeordene?

Det vil jeg komme ind på i denne tale til repræsentantskabet med fokus på fire hovedtemaer:

Ny løn / lønudviklingen

Hvad sker omkring os

OK – 02 – resultater

Evaluering og fremtiden

Disse temaer, finder jeg, er de centrale lige nu, idet de både relaterer sig til det turbulente år, KTO har været igennem, og også rummer perspektiverne fremover.

Hvis jeg skal forsøge at beskrive, hvor barometernålen står lige nu, så er det på ”begrænset begejstring”.

- *Dels viste afstemningen omkring mæglingsforslaget, at nogle var markant utilfredse, mens andre var tilfredse.*
- *Dels oplever vi, at det er meget tungt at få arbejdsgiverne til at vise, at de faktisk mener noget med ny løn.*

*Lønudviklingen for ansatte i amter og kommuner er gået i stå,
- og dermed er jeg i gang med tema 1 om ny løn og lønudviklingen.*

Tema 1: Ny løn / lønudvikling

1.1. Ny løn

” Stor ståhej for ingenting ” – det er et teaterstykke af Shakespeare. Det er utrolig letbenet – ja nærmest en farce. De medvirkende fordriver tiden med at være optaget af det rene ingenting. Derfor hedder stykket Stor ståhej for ingenting.

*Næsten samme titel har forskerne givet ny løn-farcen: Stor ståhej for **næsten** ingenting.*

Det er en af forskernes hovedpointer. De konstaterer nemlig,

- *at der er brugt en masse tid på at forhandle ny løn, men resultaterne er meget begrænsede,*
- *at der er en stor frustration over de meget små og ret få tillæg, som bliver resultatet efter omfattende forhandlinger.*

Hvad er arbejdsgivernes svar på den problemstilling ?

Det er: Send flere penge.

KTO's svar er:

Brug flere penge!

Fordi

- *Forlodsfinansieringen skulle være et kick off, hvor arbejdsgiverne skulle være med til at skabe en ny kommunal løndannelse.*
- *Ved OK-02 forudsatte parterne, at lønudviklingen i amter og kommuner skulle være 0,8%, udover det vi aftalte – også kaldet reststigningen. Kendsgerningen er, at lønudviklingen kun lige akkurat svarer til det aftalte. Og reguleringsordningen udmønter en masse midler.*
- *Arbejdsgiverne har ganske enkelt ikke brugt de penge til ny løn, som de har haft mulighed for.*

Derfor siger vi: Brug flere penge!

I den forbindelse vil jeg særlig pege på mulighederne for at anvende det lokale økonomiske råderum. Sammen med arbejdsgiverne har vi i forbindelse med OK-02 udarbejdet et bilag om det lokale økonomiske råderum. Hensigten med bilaget har blandt andet været

- *at skabe en større **synlighed** mellem parterne om det lokale økonomiske råderum til ny løn,*
- *at skabe en større **dialog** mellem parterne om det lokale økonomiske råderum til ny løn.*

Der er brug for,

- *at råderumspapiret bliver taget alvorligt af kommuner og amter,*
- *at organisationerne opruster og bruger papiret offensivt til at lægge pres på arbejdsgiversiden i lønforhandlingerne og i drøftelsen af kommuners og amters budgetter,*
- *at der kommer nogle positive tilkendegivelser fra arbejdsgiverne centralt – og*
- *at vi hører om de gode historier fra det lokale niveau, hvor det er lykkedes med en konstruktiv dialog om råderummet. For de findes forhåbentlig.*

Råderummet er ikke en lille kasse til husholdningspenge. Det er ikke en sum, som man kan gøre op på kroner og ører.

Råderummet drejer sig om, hvad der er at forhandle om til ny løn. Det består ikke alene af forlodsfinansieringen.

Råderummet er også en lang række elementer, der er beskrevet i råderumspapiret. Det kan f.eks. være frigivne lønmidler, når højere lønnede medarbejdere erstattes af lavere lønnede.

Denne række af elementer bliver en kommune eller et amt nødt til at forholde sig til

- *i tilknytning til budgetlægningen,*
- *ved udformning af lønpolitikken,*
- *når der skal forhandles ny løn.*

Vi forventer af arbejdsgiverne, at de

- *forholder sig til råderumspapiret i de 3 situationer,*
- *diskuterer råderummet med medarbejdersiden, som det fremgår af medbestemmelsesreglerne og råderumspapiret.*

KTO

- *har indenfor den sidste uge rettet henvendelse til flere af de kommunale arbejdsgiverparter for at få dem til at melde mere positivt ud omkring råderummet,*
- *vil om et par måneder udsende en pjece, der skal understøtte de lokale medarbejderrepræsentanters arbejde med råderummet.*

Men vi kan blive mere aktive endnu i forhold til ny løn. Vi bør

- *kritisere de urimeligheder, vi opdager, og forsøge at ændre dem*
- *fortsætte med en fælles indsats, hvor det lykkes at ændre negative beslutninger, som i Kolding Kommune, Rudkøbing Kommune og Ringkjøbing Amt*
- *bruge vores kritik politisk overfor arbejdsgiverne – både centralt og lokalt. Og det kan gøre en forskel, har vi set.*

Det har været et meget bevidst politisk valg i KTO, at der har været en mere udadvendt og kritisk linie i ny-løn-diskussionen end hidtil. En linie jeg gerne har stået i spidsen for. Samtidig er det utroligt, at det skal være nødvendigt at optræde som vagthund.

Ny løn var oprindelig arbejdsgivernes ønske. På visse betingelser gjorde vi det også til vores projekt. Erfaringerne gør, at vores skepsis vokser.

I sommeren 2002 så vi KL's formand være på banen med en udmelding i forbindelse med Kolding-sagen. Problemstillingen handlede om, at en kommune ikke ville afsætte det, der var

forlodsfinansieret, til ny løn. Det klare signal fra KL-formanden var, at det for alvor ville svække arbejdsgivernes troværdighed.

Jeg vil kvittere for den hurtige og klare udmelding i sommers. Men jeg har savnet tilsvarende klare udmeldinger fra arbejdsgiverne i de seneste 5 måneder.

Arbejdsgiverne vil gerne gøre ny løn til et fælles barn. Men som det går nu, er det tvivlsomt, om vi vil anerkende faderskabet. Og vi vil ikke betale børnepenge, hvis vi ikke kan se spor af vores gener i barnets fremtoning.

En anden vigtig pointe i forskningsprojektet om ny løn, som blev offentliggjort i starten af oktober, er, at ny løn ikke passer på samme måde til alle grupper.

- *Det er vigtigt, at ny løn – i den næste udgave – i meget højere grad tilpasses fagområder og de forskellige niveauer, som forhandlingerne foregår på.*
- *Allerede i dag har organisationerne centralt aftalt forskellige lønelementer i ny løn. Nogle er på ren grundløn, og andre har føjet flere kvalifikationstrin til.*
- *Jeg tror, at det er vigtigt, at vi udvikler ny løn i lyset af de forskellige modeller.*

Forskningsprojektet var med til at tydeliggøre, at de lokale arbejdsgivere opfatter ny løn som individuel løn på trods af de forskellige modeller, der faktisk er aftalt.

- *KL har – langt om længe - tilkendegivet, at ny løn ikke er det samme som individuel løn. Det skal først og fremmest være lokal løn. Det havde været rart med den melding meget tidligere – men bedre sent end aldrig.*
- *Der er ingen tvivl om, at der er stor bekymring for, at ny løn splitter den kultur, der er på arbejdspladserne. Og arbejdsgiverne må være interesseret i, at aflønningen virker motiverende i stedet for det modsatte.*

Kort sagt: Arbejdsgiverne – både centralt og decentralt – bør tænke grundigt over hvilke signaler, de sender i både handling og ord.

- *I handling, når de fedter med pengene til ny løn.*
- *I ord, når ordvalget er at **belønne**, at tildele løn, at ny løn er et ledelsesinstrument.*

I KTO er vi enige om at sætte et analysearbejde om løndannelsen i gang nu, herunder navnlig den decentrale løndannelse, det vil sige ny løn, i et fremadrettet perspektiv.

Baggrunden er

- *den generelle utilfredshed med ny løn, og*
- *at der kan konstateres en stadig tættere gensidig påvirkning mellem løndannelsen på henholdsvis det generelle, det specielle og det decentrale niveau.*

1.2. Lønudviklingen

Den entydige tendens til at bruge forlodsfinansieringen som en pulje ude i amter og kommuner er en væsentlig årsag til den alt for lave lønudvikling, vi i øjeblikket ser i amter og kommuner:

- *På det private arbejdsmarked er lønudviklingen på ca. 4%,*
- *På det statslige er den endnu højere –*
- *Og hos os: en bundskraber på ca. 2,4%. Kun lige det aftalte, - ingen reststigning.*

Arbejdsgiverne har givet tilsagn om i fællesskab at se på lønudviklingen mellem stat, amter/kommuner og det private. Det synes vi også der er behov for!

Måske kan vi så finde forklaringer på, hvorfor billedet ser ud, som det gør. Men med forklaringer kan man som bekendt ikke betale de forfaldne regninger. Analyser giver ikke i sig selv flere kroner i lønningsposen til os.

Intet er jo så skidt, at det ikke er godt for noget:

- *Her tænker jeg på den reallønsudvikling, vi vil få i 2003 alene baseret på de generelle lønstigninger.*
- *Ser vi på det historisk, er det i snit 4 ud af 10 år, hvor vi har fået opfyldt, at de generelle lønstigninger i sig selv forbedrer reallønnen.*
- *Og det ser faktisk ud til, at der i indeværende 3-årige aftaleperiode er en reel mulighed for, at de generelle lønstigninger i sig selv forbedrer reallønnen.*

Hvis prognosen holder, får vi dermed indfriet hovedkravet ved OK-02.

Jeg vil kraftigt opfordre arbejdsgiverne til at sikre sig, at der tages højde for den større udmøntning fra reguleringsordningen i forhandlingerne om den kommende økonomiaftale, således som det hidtil er sket.

Det vil være på sin plads fra arbejdsgiverne at få

- *en udmelding om, at den store udmøntning fra reguleringsordningen ikke i sig selv kan begrunde besparelser mv.*
- *manet enhver bekymring i jorden om, at lønudviklingen kan risikere at blive ”stort ståhej for **mindre** end ingenting”.*

Økonomiaftalen for 2003 giver mulighed for en realvækst på 0,7 %.

Den er kun udnyttet med 0,4 %. Hvorfor er det sådan ?

Det bekymrer og undrer mig. Det virker hult, når der samtidig tales om attraktive arbejdspladser, rekruttering og fastholdelse.

Et særligt aspekt ved lønudviklingen er ligelønnen.

- *Nu er der som nævnt ikke udmøntet så meget i ny løn. Derfor overrasker det vel heller ikke, at der ikke kan måles de store kønsmæssige forskelle – selvom mændene også i ny løn har fået lidt mere end kvinderne.*
- *Vi var nogle stykker, der lancerede et lidt anderledes ligelønstema ved OK-02. Det gik ikke på lønforskel mand/kvinde. Det handlede om ligeløn mellem det offentlige og det private arbejdsmarked. Der bliver af parterne sat nogle undersøgelser og projekter i gang vedrørende ligeløn.*
- *Men jeg tror hele ligelønstemaet er et tema, vi kommer til at høre meget mere til ved OK-05.*

Tema 2: Hvad sker der omkring os?

For godt et år siden fik Danmark en borgerlig regering – med en alliance til Dansk Folkeparti.

Hvad det betyder eksempelvis for

- *den danske velfærdsmodel,*
- *den offentlige servicesektor,*
- *for etniske minoriteters stilling*

vil jeg ikke gå ind i her, men alene berøre nogle punkter.

2.1. Moderniseringsprogrammet

Regeringen er kommet med et moderniseringsprogram. Man inviterede CFU og KTO til dialog.

Der har været et enkelt møde med finansministeren. Her fik vi lejlighed til at stille en række spørgsmål til og spørgsmålstegn ved udsagnene i moderniseringsprogrammet.

Moderniseringsprogrammet indeholdt blandt andet udsagnet om, at overenskomster og aftaler på det amtslige og kommunale område er barrierer for udvikling, omstilling og fleksibilitet. Vi kunne overfor ministeren – også under henvisning til rapporten fra 100-dages udvalget fra sundhedsministerens ressort - slå fast, at der var tale om en myte.

- *Dialogen med finansministeren vil vi fortsætte, for der er et tydeligt behov for nytænkning i forhold til de hårdnakkede myter.*

2.2. Angreb på aftalemodellen

En anden effekt af regeringsskiftet er angreb på den danske aftalemodel. Det pynter ikke.

På vores område har det værste eksempel vist været deltidsloven. Vi fik da afværget angrebet, men det er selvfølgelig helt uacceptabelt. Disse indgreb i den frie aftaleret på det danske arbejdsmarked er uacceptable uanset hvem, det går ud over.

- *Regeringens holdning må forandres til respekt for aftalemodellen.*

2.3. Strukturkommissionen

Den strukturkommission, der er nedsat med henblik på en offentlig opgavereform, vil vi følge med spænding.

Dens modeller og de politiske beslutninger, der efterfølgende måtte blive truffet, kan få stor betydning for alle vores medlemmer. Jeg tænker navnlig på ansættelsesvilkår og overenskomst- og organisationsmæssigt tilhørsforhold.

- *Jeg forventer, at vi på lønmodtagersiden mellem hovedorganisationerne og CFU og KTO etablerer et fælles udvalg, der kan følge udviklingen.*

2.4. De (amts)kommunale arbejdsgivere

Der er meget stille fra arbejdsgiverne på det politiske niveau lige nu. For eksempel er vores henvendelse til KL's formand om ny løn-sagerne forblevet ubesvaret.

Det kan måske forklares med udskiftning i forhandlingsdelegationerne. Men det kan også skyldes, at kommuner og amter er så fokuserede på at løse deres aktuelle budget- og strukturproblemer, at andre områder nedprioriteres.

Jeg frygter, at kommuner og amter ikke har tilstrækkelig fokus på personalet. Tidligere blev personalet omtalt som den væsentligste ressource. Nu virker det som om, personalet først og fremmest opfattes som en omkostning på budgettet.

Vi ser for øjeblikket

- *spredte afskedigelser som følge af besparelser, og*
- *afskedigelser koncentreret på daginstitutionsområdet.*
- *At der på pleje- og omsorgsområdet sker omrokeringer hele tiden, hvor folk føler, de bliver kostet rundt.*

Medlemmerne må holde hårdt for.

- *Hvad nytter det, at vi synes, vi har lavet gode aftaler ved OK-02, hvis de undermineres af den faktisk førte personalepolitik?*
- *Hvad nytter det at tale om attraktive arbejdspladser, hvis man intet arbejde har?*

I forhandlingsudvalget har vi netop besluttet, at det er en god idé med nogle konkrete "tryghedsinitiativer".

Vi har besluttet, at vi vil drøfte initiativerne, når vi mødes med arbejdsgivernes forhandlingsdelegation i januar. Vi synes, at det skal være initiativer, der forpligter arbejdsgiverne lokalt. Formålet er at hjælpe medarbejderne, når afskedigelsen er en realitet.

Tema 3: OK-02 - resultater

Hvilke positive elementer var der ved indholdet i OK-02-resultatet?:

3.1. Ny løn

- *ved et fælles pres fik vi trods alt forbedret de generelle vilkår for ny løndannelse, fx*
 - *ved en 4. fase i interesseløssystemet, der modvirker ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiverne,*
 - *frister på lønforhandlingerne, så det ikke kan trække ud i det uendelige*
 - *årlig vurdering af den enkeltes lønforhold, så også de stille eksistenser bliver synlige*
 - *forbedringer af lønstatistikkerne, så der er et ordentligt værktøj til de lokale forhandlinger*
 - *en forbedring af løngarantien, så ingen grupper sakker bagud.*

3.2. Feriefridage

- *Det er nu lykkedes os at komme op på en 6. ferieuge på hele vores del af arbejdsmarkedet. Den er tilrettelagt efter vores ønsker både med hensyn til placering og udbetalingsmuligheder.*

3.3. Pension

- *En lang række pensionsforbedringer, herunder*
 - *pæne forhøjelser af pensionsprocenterne ved de specielle forhandlinger,*
 - *obligatorisk pension af kvalifikations- eller funktionstillæg og*
 - *et gennembrud om regulering af tjenestemandspensioner.*

3.4. TR

- *Forbedringerne på TR-området er et væsentligt gennembrud. Det er*
 - *opstramninger i vilkårsprotokollatet*
 - *de nye muligheder for aflønning af TR.*

En anden væsentlig nyskabelse er at kunne indgå lokale TR-aftaler. Dermed er der skabt et redskab til at matche TR-institutionen med det decentrale forhandlingssystem.

Således har vi fået opfyldt væsentlige krav omkring TR, som vi vidste, der var behov for. Behov, som er blevet dokumenteret i forskningsprojektet om ny løndannelse.

3.5. Kompetenceudvikling

- Den nye aftale om kompetenceudvikling er et stort skridt i den rigtige retning. I kraft af aftalen får den enkelte medarbejder eller en gruppe af medarbejdere ret til en uddannelsesplan.

Ugebrevet Mandag Morgen har udgivet en rapport om kompetenceudvikling. Den konkluderer blandt andet, at fagbevægelsen står overfor nogle nye udfordringer omkring

- kompetenceudvikling,
- medbestemmelse og
- bagsiderne ved det grænseløse engagement.

Arbejdsvilkår og jobchancer vil i stadig højere grad bero på den enkeltes reelle kompetencer. Fagbevægelsen kan være med til at sørge for tryghed for medlemmerne ved at sikre dem kompetenceudvikling.

Forandringen i rammeaftalen om kompetenceudvikling går derfor i den rigtige retning. Også her må vi nok regne med at skulle være vagthunde for at sikre, at arbejdsgiverne efterlever rammeaftalens intentioner.

3.6. Lederudvikling

- Ledernes kompetenceudvikling kom i fokus ved OK-02.

- Det blev præciseret i aftalen om kompetenceudvikling, at den også omfatter ledere.
- Der blev afsat personalepolitiske midler til udvikling af et websted for ledere og til udviklingsprojekter for lederne.

Mange ledere bliver presset i disse år. Det er vigtigt, at vi er med til at forbedre deres vilkår. Det vil ikke alene gavne lederne. Det vil også gavne medarbejderne, der til daglig "udsættes" for ledelse.

Hvad var **ikke** godt nok ved OK-02-resultatet?

Der var store forskelle i de enkelte organisationers afstemningsresultater. Der var også store forskelle mellem organisationer indenfor samme arbejdsområde og med nogenlunde ensartede lønvilkår. Der kan være mange fortolkningsbud på afstemningsresultaterne.

Men jeg tror ikke, det er helt galt, hvis jeg fremhæver:

- At vi blev tvunget **i forligsinstitutionen**, hvilket var et resultat af arbejdsgivernes strategi.
- At det ligger i mæglingsforslaget, at
 - vi blev tvunget til en højere **forloidsfinansiering** end flere af os ville være med til. Vi havde overbevisende argumenter for, at arbejdsgiverne ikke havde brugt de hidtidige muligheder for udmøntning af ny løn. Derfor var tilliden ikke stor, og

- vi blev tvunget til at acceptere **arbejdsgivernes budgetforudsætninger**. De udsprang af en aftale mellem kommuner/amter og regeringen, som vi ikke har haft nogen indflydelse på. Det resulterede i, at det 1. overenskomstår udmønter et historisk ringe resultat.

Tema 4: Evaluering af OK-02 og fremtiden

En grundig evaluering af OK-02 har vi forpligtet os til. Vi vil også pege på, hvad der bør være anderledes fremover, og hvor vi skal tænke nyt.

Jeg kan konstatere, at OK-02 var de sværeste overenskomstforhandlinger i KTO's historie:

- vi kunne ikke blive enige om et fælles resultat med arbejdsgiverne,
- vi kunne ikke blive enige indbyrdes, og
- vi var for første gang nogensinde som et samlet KTO i forligsinstitutionen.

*Der er ikke to overenskomstfornyelser, der er ens. Derfor er det også flere steder i evalueringen tilkendegivet, at det **denne gang** var rigtigt at gøre dette eller hint, for eksempel beslutningen om, at der ved OK-02 ikke skulle være skævdeling.*

Repræsentantskabet har fået hele evalueringen tilsendt. Dermed er der sat et punktum for evalueringen.

Evalueringen indeholder også alle pejlemærkerne for den videre diskussion efter afslutningen af evalueringen.

Det overordnede store spørgsmål er: hvordan undgås det,

- at vi ved OK-05 ender i forligsinstitutionen igen,
- at vi bliver udsat for sammenkædning,
- at vi står med et samlet afstemningsresultat på 52% - 48% , det vil sige et lille ja, som ved OK-02, **eller**
- at vi står med et resultat på 48% - 52%, det vil sige et lille nej.

Vi vil også gerne undgå, at det igen sker på baggrund af en meget lav samlet stemmeprocent.

Hvis vi skal undgå alt dette, så bør vi behandle de forslag til pejlemærker, som evalueringen lægger op til grundigt.

Det vil vi blandt andet gøre

- i forhandlingsudvalget,
- bestyrelsen og
- på den planlagte konference for alle KTO's medlemsorganisationer den 28. april 2003.

Jeg vil her omtale pejlemærkerne i kort form:

- *Fremtidige diskussions-/debatoplæg bør vurderes nøje*
- *Det skal overvejes, hvordan og hvornår der kan ske en afklaring af indhold i kravene, fx ved at drøfte graden af forpligtelse i fællesskabet.*
- *Der skal ske en drøftelse af strategien for en evt. konfliktudtagelse.*
- *Det skal overvejes, om enkeltorganisationers afvisning af at udtage konfliktområder skal kunne medføre, at medlemskab af fællesskabet konkret tages op til overvejelse.*
- *Forenkling som et fælles ønske om at gøre de generelle aftaler mere forståelige og brugervenlige bør diskuteres i KTO og med de (amts)kommunale arbejdsgivere.*
- *Der bør gøres overvejelser over, hvordan et forlig kan formidles på en enkel og forståelig måde.*
- *Der er behov for at overveje eventuelle fælles retningslinjer for afstemning i tilfælde af en mulig ny sammenkædningsituation i forligsinstitutionen.*
- *Der er en særlig problemstilling omkring lave stemmeprocenter, som bør drøftes, herunder mulighederne for at øge interessen hos medlemmerne.*
- *Erfaringerne fra OK-02 peger muligvis på, at visse krav bør forhandles i fællesskab med det statslige område.*
- *Under alle omstændigheder bør KTO søge at skaffe sig større indflydelse på de økonomiske rammer.*
- *Hvordan styrke lokale forhandlingssamarbejder/-fællesskaber?*
- *Endelig er der behov for, at vi får kigget grundigt på forholdet mellem det generelle, specielle og decentrale forhandlingsniveau. Det hænger sammen med den analyse af løndannelsen, som jeg nævnte tidligere.*
- *Vi må finde ud af,*
 - *hvordan der skabes rummelighed for den enkelte organisations eller branches ønsker og krav indenfor fællesskabet,*
 - *hvordan kollektive rammer samles om individuelle muligheder*
 - *hvordan relationerne skal være mellem generelle og specielle krav, og*
 - *hvilke opgaver løses hvor?*

Det var pejlemærkerne. Det skal føre til, at vi får fastlagt indholdet i fællesskabet. Når det er på plads, skal vi finde den struktur, der passer bedst til indholdet.

For mig står det lysende klart, at forandringer og nytænkning er påkrævet.

Diskussioner og udmeldinger fra forskellige aktører på forhandlingsscenen er allerede startet. Der er i tilknytning til pejlemærkerne kommet meldinger om:

- *at der skal ses på arbejdsdelingen mellem organisation, eventuelle brancher, forhandlingsfællesskab og hovedorganisation,*

- at en stor udfordring bliver at forene forskellige ønsker til organisering i henholdsvis valggrupper og brancher
- at måden vi diskuterer og træffer beslutninger på skal kigges efter i sømmene,
- at vi skal passe på med at bruge al energien indadvendt. Vi skal også være opmærksomme på arbejdsgiversiden.

Jeg forventer, at disse elementer også vil indgå i de fremtidige diskussioner.

En af øvelserne i relation til fremtiden er også at se på en konstruktion, som forhindrer arbejdsgiverne i at spille på forligsinstitutionen som instrument for bunkebehandling.

Men der skal også i den forbindelse lyde en opfordring til arbejdsgiverne: pas på med at misbruge fællesskabet og dermed forårsage, at det sprænges i atomer.

Der er nok af spørgsmål at arbejde med og besvare.

Og det vil vi så tage fat på i foråret 2003.

Processen med dette er af stor betydning:

- størst mulig inddragelse af organisationerne,
- en dialog, der er så bred og åben som mulig
- giver den største kvalitet og effektivitet i de beslutninger, der træffes.

Det giver også accept og medejerskab i forhold til beslutningerne.

At verden forandrer sig, er en nyhed, der er lige så gammel, som verdens skabelse. At vores verden forandrer sig, er også en kendsgerning.

Min vurdering lige nu, er, at vi er enige om, at vi har brug for KTO. Men det skal være et forandret KTO.

Det skal opleves som en større fordel at være med end at stå udenfor. En plus en skal give mere end to.

Det skal opleves som en fordel for alle at være med i fællesskabet. Det vil være vores store udfordring i det og de kommende år.

Det kræver forandring og nytænkning.

5. Afslutning

Jeg vil sige tak til forhandlingsudvalget, sekretariatsudvalget og KTO's sekretariat.

I forhandlingsudvalget har året været præget af forandring med udskiftninger. Vi var en flok, der stod igennem forhandlingerne, inklusive de mange timer, vi i foråret tilbragte, først på Københavns Rådhus og siden i forligsinstitutionen. Det er en særegen oplevelse at tilbringe 31 timer i træk sammen i snævre fysiske rammer. Man lærer mange sider af hinanden at kende i sådan et forløb. Det har været både interessant og lærerigt.

Med årets udgang sidder vi med et nyt forhandlingsudvalg på halvdelen af pladserne. Jeg er ikke bekymret. Jeg tror på, at der er en god kemi og et fælles ønske om brede og grundige diskussioner.

Sekretariatsudvalget sørger for, at forarbejdet er gjort, og at tingene er tilrettelagt for os politikere. Så kan vi det meste af tiden koncentrere os om det politiske. Det synes jeg, I har gjort rigtig godt.

KTO's sekretariat har sørget for at holde næsen i sporet. Der er leveret det, der er brug for, i de forskelligartede situationer. Omvendt må I også holde hårdt for. Det er jer, der i de kritiske situationer oplever, at intet af det, I gør, er godt nok. Vi, der er modtagere af jeres service, bør nok huske på, at det ikke altid er den nemmeste opgave. Så ved denne lejlighed skal der lyde en tak for jeres indsats og engagement."

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten konstaterede, at der ikke var indkommet forslag til repræsentantskabsmødet.

4. Regnskab for perioden 1. april 2001 – 31. marts 2002

Regnskabet for perioden 1. april 2001 – 31. marts 2002 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 3. december 2002 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 2003 – 31. marts 2004

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2003 – 31. marts 2004 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. december 2002.

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

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det på repræsentantskabet omdelte reviderede materiale.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Valg-gruppe	Medlem	Suppleant
I	Dennis Kristensen, FOA Arne Hansen, SiD Kirsten Nissen, SL Jakob Bang, PMF Kenneth Bergen, Metal Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL Inger Bolwinkel, FOA Ellen Lykkegård, KAD	Lisa Dahl Christensen, FOA Preben Rasmussen, SiD Benny Andersen, SL Nanna Højlund, PMF Knud Jensen, TIB Bodil Otto, HK/KOMMUNAL Margit Vognsen, FOA Solveig Ahrnkiel, KAD
II	Bente Sorgenfrey, BUPL Anne Lise Madsen, dbio Anne Worning, DS Anders Bondo Christensen, LC Connie Kruckow, DSR Bjørn Pallund, KKF	Allan Baumann, BUPL Lilian Bondo, DADJ Irene Kofoed-Nielsen, ØKF Stig Andersen, LC Grete Christensen, DSR Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
III	Svend M. Christensen, AC	Sine Sunesen, DJØF
IV	Trine Åkerwall, LH	Helle Bruun Madsen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det på repræsentantskabet omdelte reviderede materiale.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Valg-Gruppe	Medlem	Suppleant
I	Dennis Kristensen, FOA	Inger Bolwinkel, FOA
	Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL	Kenneth Bergen, Metal
	Jakob Bang, PMF	Ellen Lykkegård, KAD
	Kirsten Nissen, SL	Arne Hansen, SiD
II	Anders Bondo Christensen, LC	Stig Andersen, LC
	Connie Kruckow, DSR	Grete Christensen, DSR
	Bente Sorgenfrey, BUPL	Allan Baumann, BUPL
III	Svend M. Christensen, AC	Sine Sunesen, DJØF

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Dennis Kristensen**, FOA, til nyvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Dennis Kristensen valgtes med akklamation til formand for en 2-årig periode.

9. Valg af 2 næstformænd

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Svend M. Christensen**, AC, og **Connie Kruckow**, DSR, til genvalg til næstformænd for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Svend M. Christensen og Connie Kruckow valgtes med akklamation til næstformænd for en 2-årig periode.

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Søren Johnsen**, Gentofte Kommunalforening, og **Nils Pedersen**, HK/KOMMUNAL, til genvalg som revisor for KTO og **Torben Sejer Petersen**, TL, til genvalg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Søren Johnsen, Nils Pedersen og Torben Sejer Petersen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. Mødets afslutning

Connie Kruckow takkede Peter Asboe for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Connie Kruckow takkede endvidere for den tillid, som var vist hende i perioden som konstitueret formand. Hun havde gjort tingene på sin måde, havde lagt vægt på en mere åben og synlig kommunikation omkring KTO-forhold, og ført en mere offensiv stil overfor medierne. Hun håbede, at KTO vil fortsætte med denne kommunikationsstrategi. Hun lykønskede herefter Dennis Kristensen med valget.

Dennis Kristensen takkede for valget.

Han pegede på, at én af de kommende opgaver er en drøftelse af, hvorledes KTO skal se ud i fremtiden. Han var meget enig i de signaler, der var blevet sendt i den mundtlige beretning. Som nyvalgt formand i FOA havde han bemærket, at KTO-fællesskabet er kendetegnet ved, at mange ting er givet på forhånd. Som nyvalgt formand for KTO håbede han derfor at medvirke til at skabe en mere åben dialog og en højere grad af inddragelse af baglandet.

Dennis Kristensen takkede Connie Kruckow for hendes arbejde som konstitueret formand i KTO.

Connie Kruckow ønskede slutteligt god jul og godt nytår til alle.