

**REFERAT AF KTO'S  
20. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE  
DEN 15. DECEMBER 2005**

**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:

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark  
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund  
Dansk Skuespillerforbund  
Forbundet Træ-Industri-Byg  
LederForum  
Teaterteknikerforbundet

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

**2. Bestyrelsens beretning**

**Dennis Kristensen** forelagde følgende mundtlige beretning:

**” Reformernes tid – del 2**

**Indledning**

*Ved sidste års repræsentantskabsmøde var overskriften for beretningen ”Reformernes tid”. Den overskrift kunne godt have været genbrugt i år. Kommunalreformens betydning for vores medlemmer står stadigvæk højt på dagsordenen, men nye reformforslag fra Velfærds-*

*kommissionen, Globaliseringsrådet og drøftelserne om Voksen- og efteruddannelse (VEU) varsler nye store forandringer i hele den offentlige sektor.*

*Men at bruge den samme overskrift to år i træk vil nok være for uambitiøst og idéforladt. Og da jeg nødtigt vil have prædikatet uambitiøs og idéforladt, har jeg meget fantasifuldt valgt, at overskriften for dette års beretning skal være "Reformernes tid – del 2".*

*Fundamentet for nogle reformer er lagt, men sagen er jo, at reformer tager lang tid. Eller som jeg sagde sidste år: Reformerne er først lige begyndt! Det gælder både i forbindelse med at forberede og beslutte reformer og efterfølgende, når reformerne skal føres ud i livet. Kommunalreformen er vel både det bedste og mest nærliggende eksempel på, at reformer tager tid.*

*For langt de fleste af vores medlemmer og for os, der er samlet her i dag, vil kommunalreformen komme til at fylde ligeså meget i de kommende par år, som den har fyldt det sidste års tid.*

*Jeg vender derfor tilbage til kommunalreformen senere i beretningen.*

*Vores egen reform af forhandlingsmodellen på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked, som vi fik afprøvet ved OK-05, er et godt eksempel på en vellykket reform.*

*Der er ikke tvivl om, at vi med den omvendte model har fundet en bedre og mere konstruktiv balance mellem KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne. Først og fremmest i forhold til lønmodellerne, som i langt højere grad er skræddersyet til de enkelte gruppers ønsker og behov. Den forhandlingsmodel bliver ikke reformeret frem til OK-08, men det kan godt være, at den skal videreudvikles på nogle områder i forhold til OK-05 modellen. Det vender jeg også tilbage til senere.*

*Men en ting står for mig lysende klart, nemlig at OK-08 ikke bliver et vedligeholdelsesforlig, som nogle af arbejdsgiverne måske tror. Det sælger nemlig ikke billetter hos vores medlemmer.*

*I vores egen verden - inden for fagbevægelsen - sker der også forandringer. Og det er positivt. Vi skal nemlig konstant være parate til at forandre os, så vi hele tiden kan levere den vare, som medlemmer ønsker og som medlemmerne har krav på.*

*Jeg plejer i min mundtlige beretning til repræsentantskabet at rette en tak til forhandlingsudvalget for arbejdet i løbet af året. Det plejer, at ske som den sidste del af min beretning. Men i den omvendte models ånd, vil jeg i år takke forhandlingsudvalget for et godt samarbejde allerede nu i min indledning.*

*Det er min opfattelse, at vi har opbygget en rigtig god arbejdsstil, og at der er stor tillid til hinanden i forhandlingsudvalget. For mig betyder den tillid utroligt meget, og jeg må da også sige, at jeg glæder mig til at samarbejde med jer om planlægningen og gennemførelsen af OK-08 forhandlingerne. Tak for samarbejdet.*

*Og også tak til KTO's sekretariat for en både engageret og yderst professionel indsats - ikke mindst under forhandlingerne om OK 05.*

*I det følgende vil jeg komme ind på 5 hovedemner, nemlig:*

- 1) OK-05*
- 2) OK-08*
- 3) Kommunalreformen*
- 4) Den offentlige sektors udvikling*
- 5) Forandringer i fagbevægelsen*

## **OK-05**

*Den åbne og ærlige dialog*

*Ved det ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 25. februar 2005 gennemgik jeg detaljeret KTO-forliget. Det vil jeg derfor skåne jer for her. Det til trods for at resultatet godt kunne tåle at blive gentaget.*

*Som jeg tilkendegav på mødet den 25. februar 2005, så har jeg meget svært ved at bevare pessimismen, når det handler om KTO. KTO leverede varen ved OK-05, og den forhandlingsmodel vi udviklede ved OK-05 - den omvendte model - vil nok være det omdrejningspunkt, som kommer til at forme forhandlingerne de næste gange.*

*KTO's bestyrelse har traditionen tro udarbejdet en evaluering af OK-05 - både i forhold til forhandlingsprocessen og forhandlingsresultatet. Evalueringen er udsendt til jer, så den vil jeg heller ikke gennemgå i detaljer, men blot fremhæve et par væsentlige konklusioner, som også får betydning i forhold til planlægningen og tilrettelæggelsen af overenskomstforhandlingerne i 2008.*

*En væsentlig faktor bag OK-05 succesen var, at vi i fællesskab både ved konferencer og i KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse brugte tid på at diskutere os frem til en forhandlingsduelig forhandlingsmodel.*

*En utålmodig sjæl som mig kan selvfølgelig godt komme til at hoppe lidt i stolen, når der på den måde går lidt for meget proces i beslutningerne. Men jeg ved godt, at i så stort og unikt et samarbejde, som KTO repræsenterer, er det en forudsætning, at alle føler sig tilrette, og har indflydelse på samarbejdets form og retning.*

*Den åbne dialog, afholdt i god tid inden forhandlingsstarten er et kodeord, jeg mener vi skal tage med os, når vi nu skal i gang med planlægningen af OK-08.*

*Forhandlingsaftalen gav tillid og styrke. Køreplanen skabte klarhed*

*Forhandlingskonstruktionen blev ved OK-05 konkret nedfældet i 2 aftaler. Køreplansaftalen som vi indgik med arbejdsgiversiden og forhandlingsaftalen, som blev indgået mellem organisationerne i KTO.*

*Tilliden til hinanden og en præcisering af, hvad vi kunne forvente af KTO-samarbejdet blev præciseret i forhandlingsaftalen, mens forhandlingsforløbet, herunder snitfladerne mellem, hvad der forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne, blev konkretiseret i køreplansaftalen.*

*Det er selyfølgelig altid en vurderingssag, om snitfladerne mellem det generelle og specielle i køreplansaftalen er helt rigtig. Det er min vurdering, at vi ved OK-05 ramte målet ganske godt.*

*I forhold til forhandlingsaftalen er det min vurdering, at den brede forståelse og opbakning bag det politiske håndslag i forhandlingsaftalen gjorde, at der i forhandlingsudvalget var en parathed til at "gå langt" for at sikre, at ingen organisation ville komme i klemme i forhandlingerne.*

*Det kom som bekendt til udtryk i forbindelse med etableringen af flere lønmodeller.*

*Det politiske håndslag havde også den nødvendige rummelighed i sig og gjorde, at vi denne gang var parate til at acceptere forskellige resultater - også da vi stod ved målstregen. Det politiske håndslag tillod så at sige et kontrolleret frirum i forhandlingerne.*

*Også de konfliktudløsende pejlemærker var med til at give os en fælles forståelse af og opbakning til KTO's højst prioriterede krav. Og hermed også til at sætte arbejdsgiverne under hårdt pres, fordi der ikke var sprækker i sammenholdet i KTO omkring disse krav.*

*Men et sådan sammenhold forudsætter jo først og fremmest, at vi i KTO er parat til at sætte magt bag vores krav, hvis det viser sig, at vi ikke kan komme igennem med de krav, som vi har som højeste prioritet.*

*I forbindelse med indgåelse af forhandlingsaftalen ved OK-05 var der, som I ved, en diskussion, hvor én medlemsorganisation ikke var indstillet på at gå i konflikt, såfremt et af de konfliktudløsende krav ikke blev imødekommet.*

*Men sådan spiller klaveret ikke - en sådan holdning vil jo udhule det pres, vi kan lægge på arbejdsgiverne for at få opfyldt vores hovedkrav.*

*Denne situation har vi naturligvis drøftet i KTO's forhandlingsudvalg, og vi vil ved repræsentantskabsmødet i december 2006 komme med et forslag til ændring af vedtægterne, så KTO får mulighed for at beslutte, at organisationer, der ikke tilslutter sig en forhandlingsaftale, herunder konfliktforpligtelsen, kan ekskluderes.*

*En veltilrettelagt proces*

*I forhold til tilrettelæggelsen af forhandlingerne vil jeg fremhæve 3 forhold:*

- *For det første, at det var godt for forhandlingsprocessen og for forhandlingssamarbejdet i KTO, at KTO ikke denne gang havde revl og krat med i de fælles krav. Dermed fik kravene en tydelig og salgbar profil med klare prioriteringer*
- *For det andet, at samarbejdet i forhandlingsudvalget, som tidligere nævnt, var godt og baseret på åbenhed, hvor der klart og tydeligt blev sagt til og fra. Også samarbejdet med arbejdsgiverne oplevede jeg som godt, om end der var enkelte episoder, hvor forholdet var noget anstrengt, ikke mindst i forbindelse med forhandlingerne af kravene vedrørende kommunalreformen*
- *For det tredje oplevede jeg, at tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen med delforlig var særdeles vellykket, og var med til at skabe fremdrift i såvel KTO-forhandlingerne som forhandlingerne ved de enkelte organisationsborde*

#### *Et godt forhandlingsresultat*

*Vi fik et godt resultat både ved KTO-bordet og organisationernes borde - det vidner den massive opbakning bag resultatet også om.*

*Vi brugte KTO's fælles styrke til bl.a. at sikre reallønnen via de generelle lønstigninger. I det mindste på baggrund af de skøn for prisudviklingen samt lønudviklingen på det private arbejdsmarked, der forelå på det tidspunkt.*

*Og vi brugte KTO's styrke til at opnå gennembrud på ligestillingsområdet og til at opnå løngarantien i forbindelse med kommunalreformen, men også i forhold til at spænde et sikkerhedsnet ud under organisationsforhandlingerne - så der bl.a. blev skabt mulighed for etablering af flere lønmodeller.*

*Vi fik også brugt den omvendte model til at opnå en række konkrete organisationsrettede gennembrud - det gælder i forhold til lokal løndannelse, men også i forhold til bl.a. kompetenceudvikling, socialt kapitel og feriegodtgørelsen.*

*En af grundene til, at vi kom så godt i mål, var bl.a., at der i både i KTO's forhandlingsudvalg, i organisationerne og hos arbejdsgiverne var den nødvendige pragmatisme til at søge fælles løsninger. En væsentlig forudsætning herfor var, at vi i KTO's forhandlingsudvalg var enige om hovedretningen i forhandlingerne, og denne enighed gjorde det betydeligt nemmere at file vores egne og arbejdsgivernes krav til i slutfasen.*

*Arbejdsgiverne fik også et godt forhandlingsresultat  
Arbejdsgiverne fik også nytte af den omvendte model.*

*Det er klart, at den omvendte model et stykke hen ad vejen giver arbejdsgiverne mulighed for at svinge taktstokken og bestemme rækkefølgen af forlig. Desuden giver modellen dem adgang til i højere grad end ved de tidligere forhandlinger at bestemme en vis skævdeling.*

*Arbejdsgiverne fik opfyldt deres krav om lokal løndannelse og også på et grundlag med en indbygget skævdeling, men det skete i en noget modificeret form, som skyldes det fælles pres,*

der blev lagt i KTO for at få arbejdsgiverne til at acceptere forskellige lønmodeller, og det pres vi hver især lagde i vores egne organisationsforhandlinger.

Desuden fik arbejdsgiverne opfyldt deres hovedkrav om en øget budgetsikkerhed gennem en ændring af reguleringsordningen. Opfyldelsen af deres krav skete dog uden, at vi fik udhulet reguleringsordningen og på en måde, som mange af vores medlemmer oplever som en fordel.

Arbejdsgiverne har signaleret, at de ikke var helt tilfredse med resultaterne på MED/SU-området, idet de fandt, at nogle af KTO's krav gik ud på at svække det lokale samarbejdssystem.

Jeg kan sige til arbejdsgiverne, at det ikke er tilfældet. Fra KTO's side var der alene tale om, at det blev tydeliggjort, hvad der er aftalestof, og hvad der er medbestemmelsesstof.

Med en kommunalreform, der giver større kommuner og regioner, som "vil selv", og med en generel tendens til større selvstændige institutioner, er der ingen tvivl om, at vores decentrale aftale- og samarbejdssystemer vil få mere at se til og kommer til at spille en mere central rolle fremover.

For nylig har vi haft en generel drøftelse i forhandlingsudvalget af perspektiverne i samarbejdssystemet i lyset af kommunalreformen. Vi traf ikke konklusioner. Men det er åbenbart, at der bliver behov for at udvikle og styrke det lokale samarbejde.

#### *Særlige rammebetingelser ved OK-05*

Forhandlingsresultatet og forhandlingsforløbet bør i forhold til de mere fremadrettede overvejelser naturligvis også ses i lyset af de særlige rammebetingelser, vi forhandlede under denne gang.

Dels skulle der findes en konkret løsning i forhold til lokal løndannelse, som var erklæret stendød i sin daværende udformning.

Og dels indebar uklarhederne om kommunalreformen en vis usikkerhed og berøringsangst i forhandlingssystemet.

Endelig indebar den forestående gennemførelse af kommunalreformen, at arbejdsgiverne var under et kraftigt pres for at undgå en storkonflikt eller konflikt med enkelte større organisationer, som vil kunne sætte en kæp i hjulet for den videre implementeringsproces.

Den samme positive velvilje, som følge af arbejdsgivernes ønske om at sikre ro om reformens gennemførelse, skal vi næppe satse på næste gang.

Herudover vil kommunalreformens konsekvenser i form af væsentlig større kommuner og etableringen af regioner, måske få betydning i forhold til de kommunale arbejdsgiverparters manøvrerum - fx i form af krav om øget decentralisering af aftalekompetencen.

*Heldigvis står vi dog ikke i samme situation som efter OK-02, hvor hele forhandlingsystemet stod tilbage med mange skrammer. Vi har tværtimod et godt forløb bag os ved OK-05, og foran os står en række nye udfordringer.*

*Både implementeringen af kommunalreformen og udmøntningen af lokal løndannelse vil dog formentlig igen være emner på dagsordenen ved OK-08.*

*Navnlig vil spørgsmålet om lokal løndannelse være genstand for stor bevågenhed i overenskomstperioden frem til OK-08. Det er nu arbejdsgiverne skal bevise holdbarheden af den lokale løndannelse.*

*Hvorvidt det lykkedes eller ej, vil vi først vide ret sent i overenskomstperioden. Hele spørgsmålet om lokal løndannelse kan derfor blive en dark horse ved OK-08-forhandlingerne. Jeg håber dog, at arbejdsgiverne har taget grundig ved lære af erfaringerne med Ny løn.*

## **OK-08**

*Udvikling af OK-05 modellen til OK-08*

*Vi skal have udviklet den omvendte model ved OK-05, sådan at den passer til vilkårene ved OK-08.*

*Det arbejde har vi i forhandlingsudvalget og bestyrelsen skudt i gang.*

*Vi afholder den 9. marts 2006 den første forhandlingskonference, hvor der først og fremmest sættes fokus på udformningen af forhandlingsmodellen for OK-08. På den anden forhandlingskonference, som KTO afholder i marts/april 2007, vil fokus være rettet mod konkrete forhandlingstemaer.*

*Det er mit håb, at forhandlingskonferencerne giver inspiration til de drøftelser, vi i de enkelte organisationer med stigende intensitet skal have i den kommende tid om, hvordan vi forestiller os OK-08 tilrettelagt.*

*I KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse vil vi bl.a. med afsæt i diskussionerne på forhandlingskonferencerne fortsætte drøftelsen af, hvordan OK-08 modellen kan skrues sammen.*

*Målsætning for OK-08*

*Som led i udviklingen af OK-05 modellen til OK-08 bliver vi nødt til at se nærmere på, om de målsætninger vi satte for OK-05 skal være de samme igen.*

*Målsætningen ved OK-05 var at etablere nye alternative lønmodeller, at få bragt forhandlingerne tættere på medlemmerne og at bevare KTO som et stærkt forhandlingsfællesskab.*

*Vi må i den kommende tid drøfte, om disse målsætninger skal videreudvikles. Jeg er helt klar over, at vi i den diskussion, begynder at bevæge os over i kravdiskussionen.*

*Og det er selvfølgelig ikke nu, kravene skal udtages. Omvendt betyder det ikke, at vi ikke kan diskutere forskellige forventninger med hinanden. Det er min opfattelse, at der skal være plads til, at organisationerne og KTO i løbet af det næste års tid kan komme med nogle bud på forhandlingsemner, som kan indgå i forhandlingerne ved OK-08.*

*Jeg vil undervejs i beretningen komme med nogle bud, som jeg mener, kan komme til at indgå i forhandlingerne.*

*Jeg har, som I nok alle er bekendt med, i sommerens løb peget på to noget utraditionelle krav, som jeg mener, der er behov for at diskutere.*

*Stigende boligpriser - et problem*

*For det første de stærkt stigende boligpriser i hovedstadsområdet, som gør at offentligt ansatte social- og sundhedsassistenter, pædagoger, skolelærere, kontorfunktionærer osv., ikke har råd til at bosætte sig i hovedstadsområdet.*

*I ugebrevet A4 har man beregnet, at en familie, der flytter til København vil have over 80.000 kr. mindre i rådighedsbeløb efter skat, end hvis de boede i Nakskov.*

*I overenskomstsyste­met kan vi naturligvis langt fra udligne disse forskelle, som først og fremmest kalder på bolig- og/eller skattepolitiske løsninger.*

*Lad os derfor også håbe, at den kommende overborgmester i Københavns Kommune, Ritt Bjerregaard, har mod og politisk opbakning til at tage hul på problemstillingen, som regeringen af hensyn til, bl.a. boligejerne, har fejlet ind under gulvtæppet.*

*Min mission med emnet er at få sat problemstillingen på dagsordenen, men naturligvis også at pege på, at vi i overenskomstsyste­met rent faktisk kan medvirke til en mindre del af løsningen.*

*Motion på jobbet*

*For det andet motion på jobbet som en del af en styrket arbejdsmiljøindsats.*

*Vi ved, at motion er sundt for alle, at det giver et personligt større velvære og kan være med til at udskyde pensionsalderen osv., osv. Og vi ved, at en række faggrupper i den offentlige sektor er udsat for et meget belastende og nedslidende arbejdsmiljø med eksempelvis tunge løft eller ensidigt gentagne bevægelser.*

*Når vi nu ved det, og med al tydelighed kan konstatere, at både den enkelte lønmodtager og arbejdspladsen som helhed har fordel af, at der dyrkes motion, hvorfor bør motion så ikke indgå som en integreret del af arbejdet.*

*Jeg ser gerne, at arbejdsgiverne i de enkelte kommuner og regioner stiller nogle fornuftige motionsfaciliteter til rådighed for de ansatte - og samtidig tænker over, hvordan arbejdstiden kan organiseres, så de ansatte får tid til at anvende faciliteterne.*



*Jeg er godt klar over, at det hurtigt kan munde ud i en diskussion om arbejdstid. Men jeg tror, at fx ½ - 1 times ugentlig ret til motion eller fysioterapi er en god investering også for arbejdsgiverne.*

*Arbejdsdeling mellem KTO og organisationerne*

*For mig er det vigtigt, at vi i forhandlingerne i 2008 fortsat sætter os som mål:*

*For det første at fortsætte det arbejde, vi har sat i gang med at bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne. Medlemmernes vilkår og ønsker er forskellige - kontorfuldmægtigens og skolelærerens arbejdsopgaver og vilkår er forskellige.*

*Epoken med centralisering af forhandlingerne er forbi.*

*Omvendt må vi jo også konstatere, at vi hver især som enkelt-organisation ikke har mulighed for overfor arbejdsgiverne at løfte større tværgående krav, også set i forhold til den meget stramme udgiftsstyring, som regeringen med sit skattestop har lagt på kommunerne og de nye regioner.*

*Derfor er mit andet mål at sikre, at vi bevarer og udnytter styrken i det fælles forhandlingssamarbejde. KTO skal derfor fortsat danne et sikkerhedsnet for organisationernes forhandlinger og bruges til at skabe tværgående gennembrud.*

*For mig er det helt centralt, at KTO også ved OK-08 forhandler og fastlægger de generelle lønstigninger.*

*Fortsat konfliktudløsende krav*

*Det er vigtigt, at vi også ved OK-08 får defineret og fastlagt, hvilke krav der skal være konfliktudløsende. Det er vigtigt af hensyn til i fællesskab at få kortlagt vores hovedkrav. Sporene fra OK-02, hvor der var uklarhed om indholdet og prioriteringen af hovedkravene, skræmmer i den forbindelse.*

*Men det er også vigtigt, fordi det giver organisationerne den nødvendige sikkerhed i deres forhandlinger med arbejdsgiverne for, hvilke grundvilkår, der forudsættes opnået ved det fælles bord.*

*Og endelig er det vigtigt, fordi vi hermed kan bruge fællesskabets styrke til at lægge pres på arbejdsgiverne til at få opfyldt vores hovedkrav.*

*Sikring af reallønnen via de generelle lønstigninger*

*Erfaringerne med udtagelsen af det konfliktudløsende krav om reallønssikring fra OK-05 er efter min opfattelse gode, også selvom de seneste prognoser tyder på, at de generelle lønstigninger som følge stigende forbrugspriser og en lavere lønudvikling på det private arbejdsmarked, ikke længere som ellers forudsat ved forligsindgåelsen sikrer reallønnen.*

*Sådan er vilkårene, når vi skønner for fremtiden. Det kunne også være gået den anden vej. Og det kan det fortsat gøre i løbet af de næste år.*

*Men brandærgerligt - det er det!*

*Fortsat et kontrolleret frirum*

*Det er min opfattelse, at der ved OK-08 fortsat skal være et frirum til organisationernes forhandlinger. Om det skal være større eller mindre end det, vi oplevede her ved OK-05, kan jeg ikke give et bud på nu.*

*Men der skal ikke herske tvivl om, at det er min holdning, at der ikke vil blive tale om et ukontrolleret frirum. Men frirummet skal jo heller ikke være på størrelse med et knappenålshoved, så hele den omvendte model bliver illusorisk.*

*Dette kræver naturligvis en fælles forståelse organisationerne imellem, og her tror jeg, at det er vigtigt, at vi tager ved lære af OK-05, hvor vi i de afsluttende forhandlinger måske så tendenser til, at vi slap fokus på indholdet af de resultater, vi havde opnået, og i stedet så på om andre organisationer rent økonomisk havde opnået lidt mere i deres forhandlinger.*

*Min løftede pegefinger er først og fremmest en reminder til os allesammen om, at vi med den omvendte model ikke pludselig bliver bange for vores egen skygge, når vi ser, at andre måske opnår mere favorable aftaler rent økonomisk end os selv. Det er jo selve logikken i den omvendte model, at der skal være plads til forskelligheder. Men igen - en forskellighed som ikke efterlader nogle organisationer fladklemt af arbejdsgiverne.*

*Et fortsat forpligtende politisk håndslag*

*Den omvendte forhandlingsmodel forudsætter et forpligtende politisk håndslag. Et håndslag som sikrer, at der ikke er nogen organisation, der vil blive efterladt på perronen.*

*Omvendt skal det politiske håndslag ikke forstås så stramt, at der hermed er udskrevet en blanco-check om, at KTO er forpligtet i forhold til samtlige af organisationens specielle krav. Der er naturligvis grænser for, hvor langt fællesskabet kan trækkes på spørgsmål, som er specielle, og hvor der forudsættes forhandlingsmæssige bevægelser fra begge parter side.*

*Det politiske håndslag forudsætter en åbenhed mellem organisationerne både før, under og efter forhandlingerne. Det forudsætter, at vi i åbenhed fremlægger konkrete forhandlingsresultater og holder hinanden løbende orienteret om forhandlingsovervejelser og - muligheder.*

*Generelt forløb det godt ved OK-05. Men vi kan gøre det bedre ved OK-08.*

*Ændret organisering på arbejdsgiversiden*

*I forhold til den fremtidige forhandlingsstruktur, tror jeg, at der med etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn, vil blive tale om tre mere eller mindre selvstændige forhandlingsområder.*

*Hvordan sammenhængen mellem de tre forhandlingsområder vil blive, er det pt. vanskeligt at sige noget præcist om.*

*Lovkonstruktionen med det regionale lønnings- og takstnævn må dog ses som et udtryk for, at Finansministeriet til en vis grad ønsker at holde de regionale forhandlinger ude i en armslængde. Ellers kunne regeringen jo lige så godt fra starten have lagt forhandlingerne på regionsområdet ind under Finansministeriet.*

*Med den statslige vetoret i det regionale lønnings- og takstnævn må det også vurderes, at KL nøje vil overveje, hvordan samarbejdet med det regionale lønnings- og takstnævn skal tilrettelægges, så det undgås at KL kommer til at deponere den kommunale selvstændighed på overenskomstområdet i Finansministeriet.*

*Ligeledes må det forventes, at det regionale område i realiteternes verden næppe vil være det område, som kommer til at lægge hverken de økonomiske rammer eller de mere overordnede spørgsmål som fx arbejdsugens længde og feriens længde.*

*Klart er det dog, at der i højere grad end tidligere vil ske en væsentlig grad af koordinering på arbejdsgiversiden af først og fremmest økonomien på de tre forhandlingsområder.*

*Et forhold, som vi må ruste os til på vores side, og som vi må få konkretiseret, når vi skal have modellen skruet sammen for OK-08 - det kan være i form af en tættere koordinering mellem CFU og KTO, men også i form af egentlige fælles forhandlinger om udvalgte krav.*

*Et andet forhold vi må forholde os til er, hvordan vores holdopsætning skal være på det regionale område. Der er nye muligheder og scenarier, vi kan tegne, og i løbet af det næste år skal tegningerne gerne blive tydeligere. Det er dog vigtigt, at vi har is i maven, og også indstiller os på, at en færdig løsning måske først findes tæt op til OK-08 - ja måske først efter OK-08.*

## **Kommunalreformen**

### *OK-05*

*Desværre måtte vi efter OK-05 konstatere, at vi ikke fik opfyldt alle vores tryghedskrav i forbindelse med kommunalreformen.*

*Vi fik en løngaranti.*

*Men vi fik ikke en individuel jobgaranti om sikring imod afskedigelser. Vi fik derimod en politisk fælleserklæring, hvor det klart og tydeligt signaleres, at eventuelle personaletilpasninger så vidt muligt skal ske ved naturlig afgang.*

*Derudover fik vi sikret områdetillægget i sammenlagte kommuner med forskelligt områdetillæg, og vi fik øget beskyttelse af tillidsrepræsentanter i forbindelse med gennemførelsen af kommunalreformen. Den beskyttelse tror jeg desværre, at vi også kan få brug for ved OK-08.*

*Vi har aftalt en stress-pakke, som jeg tror og håber, vil komme til at spille en væsentlig rolle, både i forhold til at få løst de stress-problemer, de ansatte oplever i dag, og navnlig i forhold til den ekstra stress-faktor, som kommunalreformen medfører for mange ansatte. En ting er*

sikkert, der er meget stor interesse for stress-problematikken. Og for at sætte yderligere fokus på emnet har Det Personalepolitiske Forum i december i år holdt konferencen "Stress på dagsordenen". Interessen for deltagelse var så stor, at mange - udover de 1000 personer, der var plads til - måtte afvises.

KL tilkendegav meget klart og tydeligt på konferencen, at man ser med stor alvor på problemerne med stress, og at de har meget klare forventninger til, at der i kommunerne tages fat på at løse stressproblemerne.

*Midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU)*

Jeg vil også nævne aftalen om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU), som blev indgået mellem arbejdsgiverne og KTO i januar 2005 med det formål at tilpasse samarbejdssystemerne i 2005 og 2006 til omstillingsprocesserne og de nye strukturer.

Det er i MTSU-regi, at medarbejderrepræsentanterne skal sikre sig indflydelsen i perioden frem til den 1. januar 2007. I tilknytning til MTSU-aftalen blev der også indgået et protokollat om TR's deltagelse i møder vedrørende kommunalreformen. Det fremgår af protokollatet, at parterne er enige om at anbefale kommuner, amter og H:S, at man i perioden frem til den 1. januar 2007 er imødekommende overfor anmodninger om tjenestefrihed med løn med henblik på TR's deltagelse i ekstraordinært mange møder. Jeg forventer, at kommuner og amter følger den anmodning.

*Borgmesterbreve*

Tryghedsgaranti i form af jobsikkerhed ville regeringen ikke give os på trods af, at de selv meldte ud, at reformen ikke lægger op til færre ansatte. Men efter pres fra også Socialdemokraterne og De Radikale fik vi dog et håndtag, nemlig anbefalingen om, at aftale retningslinier i MED/SU-systemet i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger.

Som opfølgning på partiernes anbefaling sendte KTO's formandskab i juni 2005 et brev til samtlige borgmestre og amtsborgmestre med henblik på, at der i de enkelte kommuner og amter sendes et klart signal til de ansatte om, at de også har et job efter den 1. januar 2007.

KTO modtog svar fra 249 (amts)kommuner, svarende til knapt 90 % af alle kommuner og amter. Det synes jeg er ganske flot. Heraf har 42 % indgået en tryghedsaftale eller afgivet en tryghedserklæring. 23 % har svaret, at de senere vil drøfte tryghedsspørgsmålet og 35 % har afvist at følge KTO's opfordring.

Jeg synes, at problematikken omkring tryghed er et godt eksempel på, hvordan arbejdet i KTO fællesskabet kan være med til at lægge et betydeligt pres på arbejdsgiverne og dermed også være dagsordenssættende på et for os så vigtigt område som tryghed i ansættelsen.

Jeg er sikker på, at drøftelser om tryghedsaftaler og politiske erklæringer om tryghed vil være at finde på dagsordenen i langt de fleste MTSU'er i løbet af 2006. I hvert fald fremgår det af KL's politiske beslutningskalender for sammenlægningsudvalget, at KL finder det hensigtsmæssigt, at sammenlægningsudvalget tager stilling til, om der er behov for særlige tryghedsskabende foranstaltninger.

### *Økonomien er presset*

*Når vi taler om utryghed i forbindelse med kommunalreformen, så er det min opfattelse, at de ansatte har mere grund til, at være utrygge ved Thor Pedersen og regeringen end ved selve kommunalreformen.*

*Vi må desværre konstatere, at regeringen nu tvinger kommunerne til at ændre budgetterne for 2006 allerede inden, de træder i kraft. Og hvis kommunerne ikke makker ret, vil de blive tvunget til det. Jeg kan godt forstå KL's markante protester.*

*Skattestoppet giver et større og større pres på de kommunale budgetter, det ved alle. Og gennemførelsen af reformen koster mange penge for kommunerne. Også det ved alle - bortset fra regeringen, der mere og mere klart er begyndt at se reformen som midlet til at øge produktiviteten og effektiviteten samtidig med, at de siger, at kvaliteten i serviceydelserne også skal blive bedre.*

*Det hænger ganske enkelt ikke sammen, og jeg synes, at situationen er særdeles vanskelig. Som det ser ud nu, er jeg bekymret for, at det er de ansatte, der kommer til at betale regningen både i form af øget stress og opskruet arbejdstempo og i form af afskedigelser. Men borgerne kommer naturligvis også til at "betale" i form af dårligere service.*

*Regeringens skattestop og de deraf følgende stramme kommunale budgetter kan vi ikke gøre noget ved direkte, men vi skal i offentligheden holde regeringen fast på deres udmeldinger om, at reformen ikke kommer til at koste arbejdspladser, men tværtimod handler om mere og bedre velfærd og service.*

*En forudsætning for, at effektiviteten og kvaliteten kan øges, er, at medarbejderne er tilfredse med deres vilkår, og at de selv får indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.*

*Men selv i de situationer er der altså grænser.*

*At forvente, at industriens produktivitetsgevinster kan overføres til det offentlige er naivt. På store områder, fx indenfor pleje, undervisning og pasning af børn, er der grænser for, hvor meget mere effektivt den type arbejde kan gøres. Også selv om der gennemføres en kommunalreform.*

*For nylig var Thor Pedersen ude med, at der kan spares 4 mia. kr. pr. år, hvis der stilles krav om stigende produktivitet i de offentlige ydelser. Jeg har spurgt ham om dokumentation for det regnestykke. Selv Velfærdskommissionen siger jo, at det ikke er ønskeligt at opnå de samme produktivitetsstigninger inden for serviceopgaver som inden for industrien.*

### *Lederne - en særlig udsat gruppe*

*Især lederne er en særlig udsat gruppe i de kommende år. Cheferne befinder sig i en svær situation. Kampen om chefstillingerne er i fuld gang, og der vil ikke være chefstillinger til alle i de nye kommuner og regioner. Derfor er det vigtigt at huske, at tryghedsskabende foranstaltninger, som fx efter- og videreuddannelse, også skal omfatte cheferne.*

*Ikke alene cheferne er en udsat gruppe. Også mange institutionsledere vil nu og i de kommende år blive udsat for et pres, idet de ikke ved om de er købt eller solgt, hvis eller når politikerne og de kommunale direktioner for alvor indleder drøftelserne om distriktsledelse og områdeledelse.*

*Jeg skal her kun gentage, hvad jeg tidligere har sagt; nemlig at eventuelle personaletilpasninger bør gennemføres ved naturlig afgang eller på en anden måde, som skaber den nødvendige tryghed og opbakning til reformen blandt de ansatte og altså ikke mindst blandt lederne.*

*Jeg kan i øvrigt heller ikke forestille mig, at en reform kan gennemføres på en ordentlig måde, hvis ikke lederne føler, at de får en fair behandling. I det hele taget skal vi i KTO måske til at tænke på, hvordan der ved OK-08 kan skabes nogle bedre vilkår og rammer for de (amts)kommunale ledere.*

*Startskuddet til at gøre noget ekstra for lederne kom ved OK-05, hvor der blev afsat 25 mio. kr. til arbejdet i Væksthus for ledelse. Men kan vi i KTO måske i fællesskab gøre mere for lederne?*

### **Den offentlige sektors udvikling**

*Den 7. december i år fik vi Velfærdskommissionens bud på reformer, der kan fremtidssikre det danske velfærdssamfund. Velfærdskommissionen er bl.a. kommet frem til, at en højere beskæftigelsesgrad i samfundet er en nøglefaktor for at løse velfærdsstatens udfordringer - her er jeg helt enig. Men nogle af midlerne de foreslår, navnlig i forhold til de ældre, fx afskaffelse af efterlønnen, og i forhold til de ledige, fx den kortere dagpengeperiode, er jeg ikke enig i. Andre forslag i forhold til integration, praktikpladser og aktivering er der mere perspektiv i. Til gengæld er der ikke ambitioner nok i forhold til initiativer vedrørende kompetenceudvikling og forskning.*

*Men det kommer forhåbentlig snart.*

*Vi får nemlig i løbet af 2006 nogle flere bud på, hvordan den offentlige sektor, eller i hvert fald dele af den offentlige sektor, kan udvikle sig, når både Globaliseringsrådet og embedsmandsgruppen om Voksen- og efteruddannelse (VEU) kommer med deres modelforslag og anbefalinger.*

*Det bliver interessant at følge.*

*For lur mig om ikke det private område i 2007 aftaler et løft på hele VEU-området.*

*Og vi skal på det offentlige område ikke bare kopiere deres ordninger, men overveje, hvordan vi kan indrette os fornuftigt indenfor den kommunale og regionale verden.*

*Og vi bør nok øve os før OK-08 starter.*

*Hele udviklingen fra kommunalreform til velfærdsreform betyder, at vi er på vej til at flytte fokus fra rammerne til indholdet. Jeg tænker på betingelserne for, hvordan velfærdsydelse tilvejebringes, fx de kommunale budgetter og effektiviseringskrav, men også på hele*

*integrationsproblematikken og kravene til kompetenceudvikling. Sådanne emner kommer vi til at forholde os til i den kommende tid.*

*Også i KTO skal vi søge at påvirke den debat. De er en del af den velfærdsdebat, der påvirker de ansattes vilkår og trivsel samt mulighederne for at rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft i den offentlige sektor.*

#### *Mangel på arbejdskraft*

*Når økonomer og samfundsforskere peger på mangel på arbejdskraft, som det største problem for både den offentlige og private sektor, i mange år frem, er det jo besynderligt, at vi i KTO skal kæmpe for at få en garanti for, at der ikke sker afskedigelser i de kommende år.*

*Jeg tror, at vi kommer til at opleve et massivt krydspres.*

*På den ene side ved vi allerede nu, at fremtidens ældre over 65 år, som i antal vil stige med 175.000 over de næste 10 år, sandsynligvis vil stille flere krav til service end nutidens ældre.*

*På den anden side ved vi, at der vil komme til at mangle arbejdskraft.*

*OECD peger på, at tre ud af fire unge skal ansættes i den offentlige sektor, hvis serviceniveauet overfor borgerne blot skal fastholdes på nuværende niveau. Alene indenfor ældreområdet vil der, som følge af det stigende antal ældre, skulle skaffes ca. 7.000 ekstra par hænder for, at vi i 2015 kan opretholde det nuværende serviceniveau. Inden for lærerområdet vil halvdelen af de ansatte gå på pension inden for de næste 10 år.*

*Disse kendsgerninger er ikke nye. Men det, der mangler, er nogle konkrete forslag til, hvordan vi løser dem. Vi ved, at rekrutteringsbehovet ifølge OECD-rapporten kulminerer i løbet af de næste 10 år, nemlig frem til 2015.*

*Der er brug for en åben og ærlig debat - og ikke ideologiske korstog. Problemet kan ikke alene løses ved effektivisering og udlicitering. Arbejdstempoet i kommuner og amter er allerede alarmerende højt. Jeg tror mere på gulerødder frem for pisker, som der er alt for meget af i velfærdskommissionens forslag om kortere dagpengeperiode, afvikling af efterlønnen mv.*

#### *Løsningen er at skabe attraktive arbejdspladser*

*Løsningen ligger i at gøre det mere attraktivt for de ældre ansatte at blive, og for de unge til at søge ind i den offentlige sektor. Vi bliver nødt til at indse, at vi ikke kan forvente det samme af en 60-årig inden for arbejdsområder, der er fysisk og psykisk belastende, som af en 25-årig.*

*Og vi bliver nødt til at gøre noget ved den offentlige sektors image som en sektor, der er lavere betalt og mindre fleksibel, for der er jo masser af spændende og udfordrende arbejdsopgaver i den offentlige sektor.*

*Mit svar på problemerne er en langt mere offensiv kompetenceudviklingsstrategi, klare udviklingsperspektiver for den enkelte, seniortiltag, men først og fremmest et bedre arbejdsmiljø for de ansatte.*

*Også i forhold til integrationsproblematikken må vi kunne gøre det bedre. Ifølge Danmarks Statistik kommer kun ca. 2 % af alle ansatte i landets kommuner fra ikke vestlige lande. Det er faktisk flovt. Der skal være højere til loftet på de kommunale og amtslige arbejdspladser. Jeg håber, at de forhandlinger, der er i gang på teknikerplan med arbejdsgiverne om eventuel indgåelse af en aftale om integration og læringsstillinger kan være med til at bane vejen.*

### **Også forandringer i vores egen verden**

*Hvor skal vi hen?*

*”Hvor skal vi hen, du”?*

*Det spørgsmål blev for nogle år siden landskendt i forbindelse med computerspillet Hugo.*

*Spørgsmålet er helt relevant, også i forhold til i hvilken retning, fagbevægelsen skal bevæge sig.*

*I fagbevægelsen står vi over for nogle meget store udfordringer.*

*Et vigende medlemstal og en omverden, som forandrer sig med en stigende hastighed.*

*Vores berettigelse er, at medlemmerne ser en værdi i at være organiseret, og kan se at fagbevægelsen gør en forskel.*

*Fagbevægelsen bliver derfor nødt til at svare klart og tydeligt på Hugos spørgsmål.*

*Individualisering – ikke egoisme*

*De yngre medlemmer spørger ikke arbejdspladsen eller fagbevægelsen om, hvad de kan gøre for virksomheden eller os, men hvad virksomheden eller fagbevægelsen kan gøre for dem.*

*Unge er solidariske og sociale. Men det er ikke på den gammeldags facon, hvor kollektivet står over individet.*

*De ønsker indflydelse på deres egen hverdag, de ønsker sig et arbejde, hvor der er mulighed for udvikling og et arbejde, hvor arbejdsmiljøet er i top. Og på den måde er deres krav og formuleringer ikke så anderledes end for øvrige aldersgrupper. Forskellen er blot, at de ikke som tidligere generationer pr. automatik melder sig ind i en fagforening.*

*De skal opleve, at vi gør en forskel, før de melder sig ind.*

*Tættere på medlemmerne*

*Det skal vi i fagbevægelsen finde gode løsninger på.*

*Vi har ved OK-05 allerede lagt en af grundstenene til løsningen i form af den omvendte forhandlingsmodel. Målsætningen med OK-05 var især at komme tættere på medlemmerne.*

*Det er vi på vej til.*



*Ved OK-08 skal vi, som jeg tidligere har været inde på, fortsætte ad det spor, og vi skal videreudvikle vores målsætning og bringe forhandlingerne endnu tættere på medlemmerne.*

*Valgfrihed i overenskomsterne*

*For mig at se kan det ske gennem valgfrihedsmodeller, som vi bl.a. har set inden for slagteriområdet og i private virksomheder.*

*Gennem valgfrihedsmodeller giver vi den enkelte ansatte en direkte indflydelse på sine egne vilkår.*

*Hvor ville det være dejligt, hvis det enkelte medlem kunne bruge dele af overenskomsten - "det kollektive gode" - til det, de selv synes giver den bedste betaling for deres arbejdsindsats - "et individuelt gode".*

*Jeg vil ikke lægge skjul på, at en individuel valgfrihed indenfor kollektive rammer, er noget, jeg tror, der skal til for at få gjort de yngre medlemmer mere interesseret i deres egne overenskomstforhold.*

*Også andre veje*

*I forbindelse med bestræbelserne på at bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne kan også indgå overvejelser, som måske er mindre individrettet, men som i højere grad giver mulighed for at udforme overenskomsterne mere målrettet mod de enkelte personalegrupper og arbejdspladser behov og vilkår.*

*Det kan eksempelvis ske ved, at overenskomstforhandlingerne tilrettelægges, så forhandlingsmulighederne for de enkelte organisationer udvides. Det kan fx ske ved, at enkelte bestemmelser i udvalgte KTO- aftaler kan forhandles af den enkelte organisation. Et bud kunne fx være bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentantvilkår og som ved OK-05 den særlige feriegodtgørelse.*

*Jeg ser selv både perspektiver og faldgruber ved at gå videre ad denne vej. Det er klart, at det på den ene side vil gøre det muligt på nogle områder at få skabt en tættere sammenhæng mellem overenskomstbestemmelserne og de behov og ønsker, medlemmerne står med inden for hver enkelt organisation.*

*På den anden side skal vi også se i øjnene, at har vi først åbnet op for, at den enkelte organisation i sine egne forhandlinger kan forhandle udvalgte bestemmelser i KTO's aftaler, så er det efterfølgende meget vanskeligt at gøre det pågældende emne til et fælles anliggende igen. Her er det for snævert blot at tænke OK-08. Vores valg vil også få betydning efter OK-08.*

*Tættere på medlemmerne kan endelig også ske ved at bringe forhandlingsstoffet tættere på de enkelte arbejdspladser. Her tænker jeg ikke på indgåelse af flere rammeaftaler uden egentlig rettigheder, men på rammeaftaler med fx tilbagefaldsregler. Vi har i den forbindelse en række gode erfaringer med rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.*

*Uanset hvilke veje vi vælger, så er det dog for mig en grundlæggende forudsætning, at vi ikke af bar iver kommer til at kaste den fælles styrke i KTO-fællesskabet over bord. Vi skal ikke hælde barnet ud med badevandet.*

*Bløde værdier i fokus*

*Ved OK-05 opnåede vi et mindre gennembrud ved at få sat stress på dagsordenen.*

*Vi ved, at medlemmerne i forbindelse med prioriteringen af deres arbejdsvilkår vægter spørgsmål om stress, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og indflydelse på eget arbejde meget højt.*

*Og også i en række tilfælde højere end egentlige lønforbedringer. Sidstnævnte er måske et udtryk for, at mange medlemmer nærmest tager for givet, at vi ved overenskomstforhandlingerne får forhandlet fornuftige lønforbedringer hjem.*

*Skal vi bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne er det vigtigt, at vi får bragt de såkaldte mere bløde værdier højere op på den forhandlingsmæssige dagsorden. På den måde kan vi være med til at gøre de kommunale arbejdspladser mere attraktive, og vi vil også være med til at fremtidssikre de ansatte til de nye opgaver og forandringer, som løbende vil komme i de næste mange år.*

*Tryghed handler ikke kun om sikkerhed for jobbet i overmorgen, men også om at have helbredet og de nødvendige kompetencer til at klare udfordringerne de næste år. Det står højt på medlemmernes ønskeseddel. Det skal vi opfylde.*

*Ved OK-08 kunne vi også overveje et blødt barselskrav, nemlig en ret til barselsorlov med løn til mænd. Vi har traditionelt tænkt barselsorlov som en ret til kvinder og en mulighed for mænd. Hvorfor ikke også tænke i rettigheder til mændene?*

*Vi har før haft førertrøjen på i forhold til barselskrav - det kan vi godt få igen.*

*Nye samarbejdsformer*

*Ved OK-05 så vi ved forhandlingerne om lokal løndannelse en række nye forhandlings-samarbejder dukke op. Disse nye forhandlingsfora var et udtryk for en forhandlingsmæssig fleksibilitet under OK-05.*

*Hvorvidt der dukker nye forhandlings-samarbejder op ved OK-08, har vi til gode at se. Men det er da klart, at en udvikling i retning af en større arbejdspladsorientering vil lægge op til, at der også på tværs af organisationer med medlemmer på de samme arbejdspladser, vil ske en større koordinering centralt, men også lokalt i de enkelte kommuner og regioner.*

*Det afgørende er, som vi beviste ved OK-05, at vi også ved OK-08 er parate til at samarbejde og til at indgå i nye samarbejds-konstruktioner, hvis det viser sig, at der på den måde kan opnås resultater.*

*I KTO-forhandlingerne er samarbejdet bundet op på valggruppe-strukturen. En overvejelse er, om denne samarbejdskonstruktion også på længere sigt er tidssvarende. Jeg har ikke svaret. Men det er klart, at det må indgå i vores videre overvejelser.*

*Men også her gælder, at vi heller ikke på dette område skal hælde barnet ud med badevandet. Det blev vi også enige om i Det Kommunale Kartel for en måneds tid siden.*

*Samarbejdet med Sundhedskartellet*

*Sundhedskartellets udmeldelse af KTO skal ikke komme de ansatte på de kommunale og amtslige arbejdspladser til skade.*

*Derfor er det vigtigt at have et fornuftigt tilgang til det lokale samarbejdssystem i forhold til Sundhedskartellet - hvilket vi også havde ved OK-05.*

*Hvorvidt vi kan udbygge samarbejdet, må vi selvfølgelig hele tiden overveje.*

*Men på aftaleområdet ligger det fortsat tungt. Der har det altså fortsat en konsekvens at ville gå solo.*

*Etableringen af det regionale område som et selvstændigt forhandlingsområde vil blive en udfordring for alle parter - også med hensyn til, hvordan holdopstillingen skal være på lønmodtagersiden ved OK-08. Jeg tror ikke på fælles optræden mellem KTO og Sundhedskartellet ved OK-08, men man skal selvfølgelig heller aldrig sige aldrig.*

*Velkommen til en åben og ærlig debat om OK-08*

*Der er i allerhøjeste grad fortsat brug for fagbevægelsen. Vores opgave er at medvirke til, at vilkårene på det danske arbejdsmarked løbende tilpasses udviklingen, og de krav vores medlemmer stiller.*

*Valget af den vej, vi vil følge, skal ske ved hjælp af en åben og ærlig debatkultur, så medlemmerne klart og tydeligt kan forholde sig de rejste problemstillinger. De tider, hvor vi som organisationsformænd kunne udstikke fagbevægelsens retning i et lille tilstødende lokale, er forbi.*

*På den baggrund skal jeg byde velkommen til den kommende debat i organisationerne og i KTO om planlægningen og tilrettelæggelsen af overenskomstsystemet på det kommunale og regionale arbejdsmarked frem mod OK-08.*

*Velkommen til reformernes tid - del 2.*

## **Afslutning**

*Jeg skal hermed overlade den mundtlige og skriftlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling.”*

**Jørgen Mosbæk** fandt formandens beretning bred og grundig, og han kunne naturligvis anbefale beretningen til godkendelse. Når han alligevel tog ordet var det for at udtrykke en glæde over det sammenhold, som KTO har vist sig at være udtryk for.

Han henviste til, at KTO ved tidligere overenskomstforhandlinger har forhandlet ud fra, at alle i fællesskabet skulle have det samme. Han fandt, at dette også er lykkedes godt med indgåelse af en lang række aftaler, som har været med til at gavne de ansattes vilkår på arbejdspladsen. Den nu overståede overenskomstforhandling var imidlertid noget andet. Fællesskabet blev denne gang brugt til at forhandle fælles resultater til alle, men også til at skabe mulighed for, at de enkelte organisationer kunne skabe egne resultater. At være fælles om at skabe fælles resultater, kræver styrke, men at være fælles om at skabe til dels forskellige resultater, kræver både styrke og tiltro til, at de andre ikke snyder på vægten. Han fandt, at det var lykkedes, og at der blev skabt en god forhandling og gode overenskomstresultater i foråret.

Han så frem til, at disse grundlæggende værdier i forhandlingsfællesskabet gentages ved næste overenskomstforhandling. KTO skal fortsat sikre reallønnen, sikre at ingen efterlades på perronen og sikre et forhandlingsklima, hvor alle fællesskabets ressourcer udnyttes. Han fandt, at medlemmerne bedst gavnes på den måde. Han håbede, at alle bakker op om den linje.

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 2004 – 31. marts 2005

Regnskabet for perioden 1. april 2004 – 31. marts 2005 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 30. november 2005 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 2006 – 31. marts 2007

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2006 - 31. marts 2007 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 7. december 2005.

**Formanden** henviste til, at der i materialet, der var udsendt til repræsentantskabet til behandling af KTO's budget for det kommende år, er en fylldig redegørelse for økonomien i KTO.

Han konstaterede med tilfredshed, at der er lagt op til en balance mellem udgifter og indtægter, og at der i den forbindelse fortsat er indregnet besparelser, der sikrer denne balance. Der er hermed lagt op til en meget stram økonomistyring.

Han fandt, at repræsentantskabet fremover nøje må vurdere i hvilket omfang, der vil kunne pålægges yderligere besparelser uden, at det går ud over effektiviteten og de ydelser, der forlanges af KTO's sekretariat.

Alt i alt ser det fornuftigt ud.

Han ville dog knytte en enkelt bemærkning til posten til juridisk bistand. Posten er fastsat til 200.000 kr. Han pegede i den forbindelse på, som han også havde gjort på bestyrelsesmøderne i KTO i år, at såfremt der - bl.a. som følge af kommunalreformen - kommer ekstraordinære udgifter til juridisk bistand eller andre sager, som indebærer udgifter ud over de 200.000 kr., er det hans opfattelse, at disse i givet fald skal dækkes af KTO's formue.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 16,20 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 38 øre svarende til prisstigninger.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 16,20 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

## 6. Mødets afslutning

**Dennis Kristensen** takkede Peter Asboe for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

**Dennis Kristensen** ønskede slutteligt god jul.