

**REFERAT AF KTO'S
23. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 17. DECEMBER 2008**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

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

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

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

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

Følgende organisationer var ikke til stede:

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
Dansk Jernbaneforbund
Ledernes Hovedorganisation

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

2. Bestyrelsens beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

Jeg er overbevist om, at vi ved OK-11 kommer til at stå over for en række nye perspektiver og udfordringer!

Nogle af disse perspektiver og udfordringer bygger naturligvis på erfaringerne fra OK-08, og de gode resultater, som vi rent faktisk opnåede.

Jeg vil gerne gentage noget af det jeg sagde til repræsentantskabet den 7. marts 2008, – og jeg citerer:

”KTO-forliget sikrer de største lønstigninger til de ansatte i kommuner og regioner i 20 år.

Så enkelt er det!”

Jeg sagde også:

”KTO-fællesskabet fungerer derfor som det skal, nemlig som et sikkerhedsnet for, at reallønnen sikres via de generelle lønstigninger. Hertil skal så lægges de lønforbedringer, der er opnået i en stribe flotte organisationsforlig.”

De organisationer, der havde krav som fællesskabet ikke kunne tilgodese, trådte i overensstemmelse med KTO's forhandlingsaftale ud af de fælles forhandlinger, men uden at forlade fællesskabet.

For mig vidner det om, at KTO er rummeligt og fungerer fleksibelt. Og jeg tror også, at vi må se i øjnene, at lignende situationer kan opstå igen – selv om det ikke er noget vi tilstræber!

Jeg vil i min mundtlige beretning komme ind på erfaringerne fra OK-08. Jeg vil med udgangspunkt heri også komme med en række bud på de perspektiver og udfordringer, vi kan vente os i den nærmeste fremtid.

OK-08 – en sejr for aftalesystemet!

Den 10. september 2007 var overskriften i ugebrevet Mandag Morgen: ”OK-08 er dødsdømt på forhånd – fuld kurs mod storkonflikt”. Disse dommedagsprofetier var der blandt eksperter og medier mange af forud for og undervejs i forhandlingerne.

Men aftalesystemet sejrede rent faktisk ved OK-08. Alle kom i hus med et resultat, som de var tilfredse med. Ja – procenterne ved afstemningerne kom ikke helt op på OK-05 niveau, men mange var pænt der oppe af.

Sådan kan historien skrives.

Historien kan også skrives ud fra det synspunkt, at aftalesystemet led skibbrud, fordi kravene ikke blev opfyldt fuldt ud.

Jeg har valgt at beskrive historien ud fra det synspunkt, at aftalesystemet sejrede til sidst. Men at det ikke skete uden skrammer.

For mig er det helt selvfølgelig, at der i den danske aftalemodel ligger den afgørende forudsætning, at der gives og tages. Det ligger ikke i aftalemodellen, at den ene part kan diktere den anden part sine krav. Muligheden for konflikt - og lockout for den sags skyld - er en lige så afgørende del af modellen.

Jeg kan ikke forestille mig en aftalemodel uden konfliktmulighed, og jeg kan heller ikke forestille mig et KTO-samarbejde, hvor den enkelte organisation ikke har mulighed for at prøve kræfter med arbejdsgiverne, hvis man ikke synes, at fællesskabets løsning er acceptabel.

Men selvfølgelig er det en udfordring for samarbejdet på det kommunale og regionale område, når vandene skilles, og ca. halvdelen af de ansatte indgår forlig, mens den anden halvdel går i strejke. Og det gælder for såvel dem som indgår forlig, som for dem som går i strejke.

Vi kan dog på trods heraf konstatere, at bundlinjen - både for dem som indgik forlig, og for dem som var i strejke - er, at alle er glade for de indgåede forlig – så vi løste udfordringen!

Forhandlingsmodellen, hvor hverken et flertal – stort som lille - eller et mindretal kan blokere for hinanden, var ved OK-08 derfor helt afgørende for, at der i marts kunne indgås et KTO-forlig med såvel KL som de regionale arbejdsgiverparter. Den ventil vi har etableret, var efter min vurdering helt afgørende for sammenholdet i KTO, og også for, at først FOA's og efterfølgende BUPL's udtræden, forløb så forholdsmæssigt udramatisk, som det rent faktisk gjorde.

Vi har i KTO udarbejdet en evaluering af OK-08. Givet det ekstraordinære forhandlingsforløb er der også i evalueringen taget højde for, at der mellem organisationerne i KTO på nogle områder er forskellige vurderinger af forløbet og af aftaleresultatet.

Jeg vil ikke gentage evalueringen her. Den har I sikkert selv læst, men jeg vil fremhæve enkelte erfaringer fra KTO's evaluering, suppleret med et par af mine egne erfaringer.

Rammerne for OK-08

Rammerne for OK-08 var specielle, men det er de jo egentlig ved hver OK-fornyelse. Ved OK-05 stod vi midt i en kommunalreform, et lønsystem som skulle omlægges og en ny forhandlingsmodel som skulle afprøves.

Ved OK-08 stod vi med massive forventninger blandt medlemmerne. Vi havde en finansminister, der talte om lønninger for offentligt ansatte, som medlemmerne ikke kunne genkende fra deres egen lønseddel. I det hele taget florerede der uendeligt mange tal i den til tider ophedede debat om løn. Tal som skabte usikkerhed blandt medlemmerne om løn og lønrelationer.

Regeringens og hovedorganisationernes 3-partsaftaler i sommeren 2007 tilførte forhandlingerne nogle ekstra midler og var med til at skabe nye gennembrud, fx på seniorområdet. Men 3-partsaftalerne vanskeliggjorde også løsninger tilpasset de forskellige faggrupper, og så skabte de en række yderligere forventninger til OK-08 blandt medlemmerne. En lang række traditionelle overenskomststemmer blev således reelt handlet af på forhånd, og det medvirkede til, at medlemmerne fik øget fokus på løn.

Vi konstaterede massive rekrutteringsproblemer på en lang række områder. Og alligevel havde vi arbejdsgivere, som – jeg ved snart ikke for hvilken gang – viste, at de har overordentligt svært ved at få mønterne op af lommerne til lokale lønforhandlinger ude i kommuner og regioner.

Vi havde folketingspolitikere, der for at vinde nogle stemmer i valgkampen, konkurrerede om at bejle til offentligt ansatte generelt og større enkeltgrupper i særdeleshed, men – da det kom til stykket – alligevel ikke havde modet til at holde fast.

Vi havde en presse, som i den grad lugtede konflikt, og som flere gange gik mere efter manden end efter bolden. Jeg har ikke tidligere set en så massiv mediedækning af en overenskomstforhandling på det offentlige område – og såmænd heller ikke på det private område.

KTO havde denne gang ikke én, men to forhandlingsmodparter, og i afslutningen havde vi også en tredje.

Og endelig forhandlede vi på toppen af en højkonjunktur.

En sådan forhandlingssituation giver en række muligheder, men kalder også på udfordringer.

Hver overenskomstforhandling har således sine særegne rammer og forløb.

Flere forhold beredte vejen

Fem forhold var for mig at se helt afgørende for, at forhandlingerne alligevel lykkedes ved OK-08. Jeg vil omtale de 5 forhold i uprioriteret rækkefølge, hvis nogen skulle være i tvivl:

For det første, at den politiske indblanding i forhandlingerne blev lagt død med det famøse kunstgreb, som regeringen lavede sammen med Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne. Tillægsaftalen til økonomaftalerne med KL og Danske Regioner i december 2007 flyttede reelt bare rundt på nogle penge mellem årene.

Kunstgrebet, som vel nærmest må betegnes som et betændt politisk håndværk, var nok hjælpsomt i forhold til aftalesystemet, men samtidig udstillede det i den grad en række politiske partier, som for at takkes bestemte vælgergrupper, lovede guld og grønne skove, uden at de var villige til at betale regningen, når det kom til stykket.

Det var efter min opfattelse et meget klart politisk lærestykke.

Det er ingen hemmelighed, at den politiske indblanding skabte en del uro i samarbejdet blandt organisationerne i KTO, og at vi var uenige om, hvorvidt Folketinget skulle blande sig i fordelingen af ekstra midler eller ej.

Jeg har i mit stille sind gjort mig tankeeksperimenter om, hvorvidt situationen mon havde set anderledes ud, hvis vi i KTO havde stået sammen om tilførsel af de ekstra 5 mia. kr. fra Folketinget med henblik på, at vi i forhandlingerne fordelte disse penge selv. Havde vi så i dag alle stået med et bedre resultat. Svaret får vi aldrig.

For det andet, så var forhandlingsplanen med indgåelse af delforlig afgørende for forløbet. Indgåelsen af delforlig skabte tillid mellem parterne, og delforligene gjorde det muligt undervejs i forløbet at fokusere på de forhandlingsemner, der konkret var i spil.

Indgåelsen af delforlig var med til at synliggøre resultaterne af de kommunale og regionale forhandlinger undervejs. Havde vi ikke indgået delforlig, er jeg bange for, at opstarten af organisationsforhandlingerne ville have haft endnu vanskeligere vilkår, og at det statslige resultat i endnu højere grad havde presset de kommunale og regionale arbejdsgivere, og måske også have gjort vores resultater mindre synlige overfor medlemmerne.

Som et eksempel herpå kan nævnes resultatet om frihed ved barns 2. sygedag. Her oplevede vi, at de kommunale og regionale arbejdsgiverparter blev stækket af finansministeren, fordi staten ville være først med et resultat om barns 2. sygedag. Konsekvensen blev, at da vi i det afsluttende forlig indgik aftale herom, ja, så var der ikke længere den store salgsværdi i indfrielsen af kravet.

For det tredje var der vilje både blandt organisationerne, men også hos KL og Danske Regioner til at finde forhandlingsløsninger, når det gjaldt.

Det så vi i forbindelse med delforligene, fx i det om seniordage. Men vi så det også i slutfasen i KTO-forhandlingerne, hvor KL og Danske Regioner var sat skakmat af finansministeren, og hvor de 12,8 % var blevet et helligt tal. Her var man parat til at indgå et forlig med en kreativ løsning, som godt nok fastholdt de 12,8 % på papiret, men som ved at holde forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse på 0,4 % uden for reguleringsordningen, reelt indebar et klart bedre forhandlingsresultat end de 13,1 %, som vi et par dage tidligere havde stillet krav om, og som arbejdsgiverne afviste.

Et forhandlingsresultat, som fortjente mere opmærksomhed, end det fik. Rent faktisk indebærer løsningen en permanent forbedring af de kommunalt og regionalt ansattes løn i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked. På repræsentantskabsmødet i oktober 2007 var jeg netop inde på, at vi ”....selvfølgelig skal have et resultat, der matcher....det private område, men det er ikke tilstrækkeligt. Rammen skal højere op, hvis forventningerne skal indfris....”.

Forhandlingsvilje blev der også udvist af de organisationer, der ikke sagde nej til KL's udspil til skævdeling. Denne beslutning var med til at gøre det muligt efterfølgende at finde en landingsbane for de konfliktende organisationer på det kommunale område.

Forhandlingsvilje blev der også udvist af de organisationer, som var i konflikt, og som opnåede løsninger, som efterfølgende fik en stor opbakning fra medlemmerne.

For det fjerde er det min opfattelse, at indgåelsen af et KTO-forlig i marts måned var afgørende for, at der efterfølgende også kunne findes løsninger indenfor FOA's, BUPL's og Sundhedskartellet's områder.

Jeg er opmærksom på, at KTO-forliget selvfølgelig også kunne være en hæmsko for de konfliktende organisationers forhandlinger.

Men jeg er faktisk af den opfattelse, at det aftaleresultat KTO indgik i marts reelt lagde et fundament, som de konfliktende organisationer kunne tage afsæt i. Jeg kan da også konstatere, at de konfliktende organisationer alle har aftalt de samme generelle løsninger, som blev aftalt på KTO-bordet plus lidt mere.

For det femte skabte optakten til forhandlingerne, de mange forventninger blandt medlemmerne og truslen om konflikt hver især, men også samlet, et væsentligt pres på arbejdsgiverne til at levere varen, det vil sige store lønstigninger. På den måde har alle været med til at løfte hinanden op.

Vi kan ikke forvente indgreb i konflikt

Konfliktforløbet var en overraskelse for alle. Alle forventede en hurtig automatreaktion fra Folketinget i form af et regeringsindgreb.

Jeg skal her undlade at kloge mig på, hvorfor indgrebet aldrig kom, men nøjes med at konstatere, at OK-08 lærte os, at vi nok ikke længere kan forvente et hurtigt indgreb.

Konfliktsituationen skaber et pres på alle.

På arbejdsgiversiden, som ikke kan levere de serviceydelser, som de skal yde.

Men vi bliver også ramt. For organisationernes strejkekasse var det ikke en billig omgang, og for nogle organisationers vedkommende ville et konfliktforløb, der havde strakt sig yderligere nogle uger, kunne have fået vidtrækkende konsekvenser.

Arbejdsgiversiden har antydnet, at konfliktforløbet har betydet, at de nu vil se nærmere på, hvorledes man i fremtiden kan bruge lockoutvåbnet.

Jeg tror også, vi kommer til at overveje, hvordan vi bruger vores strejkevåben. Disse overvejelser må nødvendigvis indgå i de videre drøftelser om tilrettelæggelse af OK-11.

Men blot for at undgå enhver misforståelse, så er det at kunne gå i konflikt helt afgørende for, at aftalesystemet kan fungere. Truslen om og i sidste instans iværksættelse af konflikt – eller lockout – indebærer, at alle strækker sig maksimalt for at finde løsninger. At det fungerer på den måde, var OK-08 et eksempel på.

OK-11 – et nyt forløb

Når vi sætter os til forhandlingsbordet om et par år, kan rammerne for forhandlingerne se helt anderledes ud, end de gjorde ved OK-08, hvor vi forhandlede på toppen af en højkonjunktur og med den laveste ledighed i årtier.

I disse uger er meldingerne – fra regeringen, OECD og alle økonomiske eksperter – pessimistiske.

Tænk sig. Inden for et års tid har udmeldingen fra Finansministeriet bevæget sig fra, at Danmark kunne købe hele verden til, at den enkelte kommune nu skal ansøge om at få penge til istandsættelse af lokummerne på skolerne.

Hvis Danmark bevæger sig ind i en periode med lavkonjunktur og stigende ledighed vil det få betydning for OK-11. Både i forhold til den samlede ramme, men også i forhold til de krav, som organisationerne og KTO vil rejse.

Hvis ledigheden stiger, kan det sætte mere fokus på krav om tryghed i ansættelsen, efter- og videreuddannelse og pension, mens andre mere traditionelle krav måske nedtones.

Det er gisninger, men alligevel værd at skænke en tanke allerede nu.

Også forhandlingerne i 2010 på det private område vil få betydning.

Derudover kan perspektiverne for OK-11 også blive påvirket af resultaterne af kommunalvalget til næste år, og måske har der også været et folketingsvalg, inden vi har afsluttet forhandlingerne i 2011.

Aftalemodellen skal derfor tilpasses de udfordringer, som vi står med i forhold til forhandlingerne i 2011.

Erfaringerne fra både det private og offentlige område viser, at forhandlingssystemet er indrettet på en sådan måde, at det er DET betydningsfulde forhandlingsfællesskab, der fastlægger de grundlæggende elementer i overenskomsterne.

Jeg ser derfor ikke for mig et scenarium, hvor vi i organisationerne forhandler hver for sig. Det er helt klart, at vi opnår mere sammen end hver for sig. Vi kunne eksempelvis ikke enkeltvis have presset arbejdsgiverne i den afsluttende forhandling til den kreative løsning, som jeg omtalte tidligere. Hvis vi ikke står sammen, så vil det være arbejdsgiverne, der sidder med kortene på hånden.

Men der er behov for, at vi i fællesskab i KTO får taget en diskussion af, hvordan samarbejdet og forhandlingsmodellen skal se ud ved OK-11. En sådan diskussion giver ingen mening at tage alene i organisationerne.

Det er mit håb, at organisationerne sammen i KTO i løbet af 2009 får startet op på diskussionen. Vi har brug for at lytte til hinandens synspunkter og argumenter, inden vi lægger os fast. Vi skal turde tage hul på diskussionen, inden vi hver især lægger os alt for fast i organisationerne.

Erfaringerne med afholdelse af en forhandlingskonference i KTO-regi var gode både forud for OK-05 og OK-08 – så det bør være en idé, som vi kan arbejde videre med igen.

Vi står med mange udfordringer foran os. Lad mig nævne et par stykker.

Lønkommissionen

Optakten til OK-11 er allerede i gang med nedsættelsen af lønkommissionen.

Det er åbenlyst, at der her er mange forskellige interesser i spil såvel mellem organisationerne, som mellem arbejdsgiverne og organisationerne. KTO deltager i arbejdet sammen med hovedorganisationerne, CFU og de offentlige arbejdsgivere.

For mig er det vigtigt, at lønkommissionen får skabt klarhed over de mange løntal, der har floreret gennem det sidste års tid, og får skabt et grundlag, så lønsammenligninger ikke er sammenligninger af pærer med bananer. Vi kommer nok ikke til at operere med ét lønbegreb, men jeg tror, det er vigtigt, at de lønbegreber kommissionen kommer til at anvende, også har en vis genkendelighed i forhold til medlemmernes lønsedler.

Selvom vi i organisationerne på en række områder har divergerende interesser, så tror jeg, at det er vigtigt, at vi løbende udveksler synspunkter undervejs. Også for at undgå, at det ikke bliver arbejdsgivernes dagsorden, som kommer til at styre arbejdet i kommissionen.

Lokal løndannelse

Sådan som jeg hidtil har forstået budskaberne fra arbejdsgiverne, ser de gerne en dagsorden med mere til lokal løn og uden de garantiordninger, som vi kender i dag. Med andre ord kan det se ud som om, at arbejdsgiverne blot ønsker sig tilbage til før OK-05, blot med flere penge til lokal løn.

Hvis det er rigtigt forstået, så har arbejdsgiverne en ualmindelig dårlig hukommelse. På KTO's repræsentantskabsmøde den 18. december 2003 sagde KTO's formand følgende om ny løn– og jeg citerer:

”Når man gennemgår arbejdsgiversidens udtalelser gennem den seneste tid i oplæg og i pressen, så kan man se, at de reelt har kastet håndklædet i ringen. Ny løn, som vi kender det i dag, har spillet fallit. En forsvarer af Ny løn er svær at finde.

Vi kan med de seneste lønudviklingstal også konstatere, at Ny løn ikke har skabt en friere løndannelse, sådan som vi forventede. Den faktiske lønudvikling kan knapt nok følge med den aftalte lønudvikling i øjeblikket. Markedsmekanismerne, som den siddende regering er så stor tilhænger af, virker i hvert fald ikke på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked.”

Budskabet var dengang, som nu: ”gå aldrig tilbage til en fuser”.

Ved OK-05 fik vi indført en række organisationsaftaler om lokal løn, som i højere grad tilgodeser de forskellige gruppers vilkår og ønsker.

For mig at se er det nok mere ad den vej, vi skal gå i fremtiden. Erfaringerne med en standard-model var ikke gode. Det burde arbejdsgiverne også huske.

Det klassiske fordelingsspørgsmål

En meget stor udfordring ved OK-11 vil være det fordelingsmæssige spørgsmål. Det er der for så vidt intet nyt i.

Vi har gennem mange overenskomstfornyelser drøftet, hvorledes skævdelingen kan håndteres i forhandlingssystemet. Vi har bl.a. forsøgt os med KTO-puljer. Det gik som bekendt ikke specielt godt. Vi er derfor gået over til den omvendte forhandlingsmodel.

Det er min vurdering, at den omvendte forhandlingsmodel er egnet til at håndtere en vis skævdeling, og har betydet, at slagsmålene først og fremmest tages med arbejdsgiverne og ikke med os selv indbyrdes.

Uanset hvad, så er det min vurdering, at skævdeling ikke kan håndteres uafhængigt af aftale-systemet.

Vi har brug for at se nærmere på, hvordan den omvendte model kan rumme tilpas spændvidde til at indeholde forskellige løsninger også i fremtiden. Det er dog også klart, at det for den organisation, som ikke har så gunstige forhandlingsbetingelser, kan være ganske vanskeligt at overbevise sine medlemmer om, at de skal have betydeligt mindre end andre grupper. Det er også vores politiske grundvilkår.

For mig er det fortsat vigtigt, at KTO-fællesskabet også i fremtiden sikrer, at der ikke efterlades nogen på perronen, når toget kører. Heller ikke i fremtiden skal vi acceptere, at organisationer bliver dårligt behandlet af arbejdsgiverne. Den solidaritet og det sikkerhedsnet ligger i KTO-samarbejdet, og det skal ikke ændres.

Men der skal være plads til forskellighed og måske også mere end ved OK-08.

Jeg kan konstatere, at den fordelingsmæssige diskussion allerede er på dagsordenen. Det gælder fx i forhold til diskussionen om at ”uddannelse skal kunne betale sig”, ”mandeløn til kvindefag”, ligeløn, sikring af konkurrencedygtige lønninger i kampen om arbejdskraft. Det gælder også

overvejelser om, hvorvidt de generelle lønstigninger skal gives som procenttillæg eller som kronetillæg.

Der er ingen tvivl om, at sådanne diskussioner er naturlige at tage, og at de afspejler, at vi har forskellige interesser i forhandlingssystemet.

Jeg vil i al stilfærdighed nøjes med at konstatere, at vi får et problem, hvis vi ikke fortsat har en målsætning om at sikre reallønnen for alle ansatte i 2011.

Reguleringsordningen i fremtiden?

Ved OK-08 fremsatte vi krav om en reguleringsordning, og vi opnåede, at flere lønforbedringer holdes uden for reguleringsordningen.

Jeg er helt frisk på den samme model næste gang med arbejdsgiverne. Men spørgsmålet er, om arbejdsgiverne også er det!

Jeg tror, at der er behov for at se nærmere på reguleringsordningen frem mod OK-11. Jeg har i debatten kunnet konstatere, at der er blevet sat spørgsmål ved ordningen i det hele taget.

Jeg har selv for år tilbage rejst spørgsmålet, men jeg er fortsat ikke skråsikker i det spørgsmål.

Men jeg er til gengæld sikker på, at uanset hvilken regering, der sidder på magten i 2011 og også senere, så vil en ting være sikkert: Der er ingen, der af fri vilje slipper styringen af de offentlige udgifter.

Sådan som ordningen fungerer nu, så sikrer den stort set en parallel lønudvikling mellem det offentlige og private arbejdsmarked. Skal vi smide reguleringsordningen helt over bord, så skal vi være overbeviste om vores forhandlingsposition og tro på, at vi er i stand til at blive lønførende på det danske arbejdsmarked. Men også at det holder i mere end én enkelt overenskomststrunde.

KL og RLTN mere forskellige næste gang

Ved OK-08 forhandlede vi for første gang generelle aftaler med 2 modparter – KL og RLTN.

Det er min vurdering, at vi ved OK-11 vil se en udvikling, hvor KL og RLTN på nogle områder vil blive mere forskellige end det, vi kunne konstatere her ved OK-08. Der er tale om to arbejdsmarkeder, som har forskellige opgaver, og også en række forskellige personalegrupper. Der vil dog fortsat være en række personalegrupper, som findes på begge arbejdsmarkeder. Og den overordnede økonomiske ramme kommer næppe til at variere meget.

Der kan derfor også være behov for, at vi ser nærmere på, hvordan vi forhandlingsmæssigt løser dette. Der er blandt andet behov for, at vi drøfter, hvilken selvstændighed forhandlingsdelegationerne på henholdsvis KL-området og det regionale område skal have. Men så er der også behov for at drøfte, hvordan vi i KTO tager stilling til resultatet på de to områder.

Andre emner

Der er også andre emner at tage fat på. Emner, som med større eller mindre styrke vil komme til at få en rolle frem mod OK-11.

Selvom det er for tidligt at tale om krav til OK-11 vil jeg pege på et enkelt tema.

Kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling

Ved OK-08 var der ikke stemning for at anvende midler til kompetenceudvikling udover det engangsbeløb, som blev afsat i trepartsaftalerne. Når trepartsmidlerne er væk – og det er de i 2011 – så står vi i en situation, hvor medarbejdere i kommuner og regioner ikke er blandt de bedst stillede, når det handler om kompetenceudvikling.

Jeg tror, vi skal sikre nogle ordentlige vilkår for kompetenceudvikling af ansatte i kommuner og regioner. Det kan fx være ret til efteruddannelse. Vi bør i god tid inden OK-11, både i KTO's forhandlingsudvalg og i vores respektive organisationer drøfte, hvad vi kan gøre for at forbedre vilkårene.

Vi må finde modeller, der passer til de enkelte grupper på det kommunale og regionale arbejdsmarked, og hvis en aftale vedrørende kompetenceudvikling koster penge, ja, så skal vi have en sikkerhed fra arbejdsgiverne om, at der ikke skæres ned på den uddannelsesaktivitet, som allerede finder sted, og som finansieres af kommunen eller regionen selv.

Når jeg nævner den problemstilling, er det fordi, at nogle kommuner og en enkelt region i efteråret brugte trepartsmidlerne til kompetenceudvikling og seniorinitiativer, som begrundelse for en reduktion af de hidtil anvendte midler til kompetenceudvikling og seniorinitiativer i deres budgetter.

De pågældende kommuner og regionen er blevet banket på plads af KL og RLTN, men det er simpelthen gift for kompetenceudvikling som et centralt overenskomsttema, hvis vi skal slås med den slags problemer.

Behov for arbejdskraft

En mere overordnet problemstilling, der kan medføre overenskomstkra, er behovet for mere arbejdskraft. Og på dette område har de faglige organisationer og arbejdsgiverne efter min opfattelse en række sammenfaldende interesser.

Jeg synes, at vi fortsat skal hjælpe arbejdsgiverne med at skaffe medarbejdere til – på bedst mulig måde – at løse de opgaver, som kommuner og regioner er forpligtet til.

Vi har jo blandt andet allerede indgået aftaler, som sætter fokus på trivsel, stress og sundhed på de enkelte arbejdspladser.

Det skulle jo gerne give et bedre arbejdsmiljø og dermed medføre et faldende sygefravær, og samtidig give de ansatte mere indflydelse på tilrettelæggelsen og prioriteringen af opgaver.

Når vi så ser effekten af aftalerne, og det gør vi forhåbentlig i god tid inden OK-11, er jeg ret sikker på, at vi kan udbygge samarbejdet med arbejdsgiverne om at sikre behovet for arbejdskraft.

Vi skal muligvis tænke i nye baner, og vi skal have fokus på, at vores MED-repræsentanter, som skal være med til at løfte opgaverne, får nogle gode forhold i form af tid og andre nødvendige ressourcer. Det er efterhånden ikke så få opgaver, der er uddelegeret til MED-udvalgene.

Men det kan også være, at fokus i stigende grad skal rettes mod lederne, som er en meget afgørende faktor for, at arbejdspladserne kan tiltrække medarbejdere.

Ledernes muligheder for kompetenceudvikling og ledernes mulighed for at skabe et attraktive arbejdspladser, er vigtige for rekrutteringen.

Det handler blandt andet om, at der må være en grænse for, hvor meget detailstyring fra både staten og kommunen en institutionsleder skal eller bør udsættes for.

Mere arbejdskraft ved at forlænge arbejdstiden generelt for offentligt ansatte tror jeg ikke på – og det gør de ansatte heller ikke, når de bliver spurgt. Men det er ikke det samme som, at de offentligt ansatte bare er ufleksible og siger nej til at tage en ekstra tjans.

Men det tror DA's direktør tilsyneladende. Han var i forrige uge ude med en af sine efterhånden sædvanlige generelle nedgørelser af den offentlige sektor. Denne gang handlede det om, at der ifølge ham er et stort potentiale i at øge arbejdstiden blandt offentligt ansatte, når DA sammenligner med de privat ansatte, og at overenskomsterne i det offentlige er alt for ufleksible.

Begge dele er forkerte.

Finansministeriets seneste økonomiske redegørelse, viser nemlig, at den gennemsnitlige arbejdstid i den private sektor blot er 0,8 % højere end i den offentlige sektor. Faktum er, at offentligt og privat ansatte mænd arbejder stort set lige meget, og det gælder også for kvinderne i de 2 sektorer. I begge sektorer er mændene længst tid på arbejde. Og så er det jo klart, at når der er langt flest mænd ansat i den private sektor, ja så bliver et simpelt gennemsnit af arbejdstiden for de 2 sektorer selvfølgelig højest for den private sektor.

Med hensyn til fleksibilitet i de kommunale overenskomster, ja så er mulighederne der. På det kommunale område åbnede vi faktisk op for fravigelser ved decentrale aftaler (allerede i 1999) før industrien gjorde det.

Det skal selvfølgelig ikke hindre os i fortsat at kæmpe for, fx at gøre det lettere for deltidsansatte at få fuldtidsjob.

Men fri os for den belærende tone fra DA.

Nye kommunikationsformer

Jeg har aldrig før sms'et så meget, som jeg gjorde under overenskomstforhandlingerne, og jeg er sikker på, at der er flere i KTO's forhandlingsudvalg, som har det på samme måde.

Jeg var selv med til at introducere internettet som aktivt kommunikationsforum i forbindelse med OK-02, men med OK-08 har kommunikations- og dialogformer foretaget endnu et kvantespring.

Det gælder både i forhold til pressen, arbejdsgiverne, organisationerne og medlemmerne. Det er slut med alene at tænke i pressemeddelelser og interviews i TV eller radio.

Paletten af dialogformer er udvidet, fx med sms, masser af internetsider, der giver hver deres version af et forhandlingsforløb og af resultaterne, samt blogs, hvor medlemmer og ikke mindst tillidsrepræsentanter kan kommentere udviklingen i forhandlingsforløbet.

Det handler blandt andet om at definere virkeligheden under overenskomstforhandlingerne, og det er en kamp, som vi alle sammen er med i.

Det gode ved udviklingen er, at de mange dialogmuligheder skaber en langt større interesse og engagement blandt medlemmerne for det, der sker under forhandlingerne. Det er blevet langt nemmere for medlemmer og tillidsrepræsentanter at følge med, og også at give sin mening til kende i et eller flere af de åbne dialog-rum.

På den anden side mener jeg også, at der må være grænser for, hvor stor en del af forhandlingerne, der skal ske gennem det åbne rum. Solo-udmeldinger til pressen midt i pressede forhandlings-situationer er ikke min stil, og jeg er sikker på, at det hverken er gavnligt for forhandlingsklimaet eller for et godt forhandlingsresultat.

Uanset hvordan man vender og drejer det, så tror jeg, at dialogformerne og kommunikationen på kryds og tværs mellem pressen, arbejdsgiverne, organisationerne, medlemmer og tillidsrepræsentanter vil udvikle sig endnu mere frem mod OK-11.

Det er en udvikling, som ikke kan og heller ikke bør stoppes. Men som forhandlere skal vi forholde os til, hvordan vi agerer bedst muligt i den verden.

EU og den danske aftalemodel

Den danske model er populær som aldrig før. Også på Christiansborg er de glade for modellen. Og det er vi – arbejdsmarkedets parter – selvfølgelig glade for. Men det er også bemærkelsesværdigt, for det er jo ikke så tit, at gamle modeller er så attraktive for andre end dem, der har fundet modellen!

Den hjemlige indblanding har jeg sagt nok om. Men EU blander sig også i den danske model. Det sker via EU-direktiver, fælleseuropæiske regler om løn- og ansættelsesvilkår og sidst men ikke mindst den løbende praksis fra EF-domstolen, som efter manges opfattelse kommer stadig tættere på vitale dele af det arbejdsretlige system.

Jeg behøver bare at sige; Laval!

Det er et paradoks, fordi den danske model ofte i EU-sammenhæng fremhæves som det gode eksempel og samtidig er det EU, som måske er den største trussel.

Udviklingen i EU's indblanding er svær at stoppe, og derfor er det helt afgørende, at arbejdsmarkedets parter ser det som et fælles ansvar at forsvare og bevare den danske model. Vi skal forpligte hinanden til at være særlig opmærksomme på de udkast fra EU, som har med arbejdsmarkedet at gøre, således at vi er helt klar over, hvilke konsekvenser og problemer det eventuelt kan have for den danske model.

Det har også været fremme i debatten, at det måske kan give mening at etablere et europæisk tvisteløsningssystem, som et instrument til at undgå EF-domstolens afgørelser i spørgsmål, der bør løses af parterne på det europæiske arbejdsmarked.

Umiddelbart lyder det måske fristende, men også vanskeligt at overskue konsekvenserne af i forhold til den danske model.

Jeg tror, at den danske model vil blive udfordret kontinuerligt af EU, og at vi kommer til at drøfte problemstillingen også i de kommende år.

Afslutning

Vanen tro vil jeg gerne slutte af med at sige tak for et godt samarbejde i forhandlingsudvalget og bestyrelsen.

Samarbejdet i forhandlingsudvalget har været udfordrende, perspektivrigt, overraskende, forudsigeligt, kreativt, tålmodighedskrævende, forunderligt og en gang i mellem også både sjovt og hyggeligt.

Vi har sammen oplevet forskellige stemninger og situationer, og jeg tror, at det har gjort samarbejdet stærkere.

Kan man forestille sig situationer, som er vanskeligere at løse, end dem vi løste i fællesskab ved OK-08?

Det kan man måske, men så er vi til gengæld klædt godt på til at løse dem!

Også tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og KTO's sekretariat for jeres indsats i løbet af året, men navnlig under forhandlingerne, hvor alle leverede en gedigen arbejdsindsats.

Med disse ord overlader jeg såvel den skriftlige som den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling."

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

3. Indkomne forslag

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

4. Regnskab for perioden 1. april 2007 – 31. marts 2008

Regnskabet for perioden 1. april 2007 – 31. marts 2008 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 27. november 2008 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 2009 – 31. marts 2010

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2009 - 31. marts 2010 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 11. december 2008.

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

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 17,32 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 71 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 17,32 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 11. december 2008. Der blev omdelt en revideret oversigt over valggrubbernes valg til bestyrelsen.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Sine Sunesen, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Kenneth Bergen, Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Gita Grüning, TL
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Peter Kvist Jørgensen, FOA
Nanna Højlund, FOA
Niels Jeppesen, Metal
David Gibson, 3F
Lone Hoffmann, 3F
Benny Andersen, SL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL

Mona Striib, FOA

Anne Jørgensen, DS

Jørgen V. Christiansen, KC

Henning Pedersen, BUPL

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Vibeke Thonboe, Frederiksberg
Kommunalforening

Bo Vistisen, LH

Inger Bolwinkel, FOA

Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening

Michael Petersen, DKBL

Birgitte Conradsen, BUPL

Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund

Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening

Lykke Petersen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 11. december 2008. Der blev omdelt en revideret oversigt over valggrubbernes valg til forhandlingsudvalget.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Sine Sunesen, AC (næstformand)

Dennis Kristensen, FOA

Jakob Bang, FOA

Kirsten Nissen, SL

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Henning Pedersen, BUPL

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Suppleanter:

Stig Andersen, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Mona Striib, FOA

Ellen Lykkegård, 3F

N.N., DS

Kenneth Bergen, Metal

Birgitte Conradsen, BUPL

Vibeke Thonboe, Frederiksberg
Kommunalforening

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen, LC**, til genvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Anders Bondo Christensen valgtes med akklamation til formand for en 2-årig periode.

9. Valg af næstformand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Sine Sunesen, AC** til genvalg til næstformand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Sine Sunesen, AC, 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, **Nils Pedersen, HK/KOMMUNAL**, og **Gert Johansen, Konstruktørforeningen**, til henholdsvis genvalg og valg som revisor for KTO og **Hanne Thomsen, TL**, til valg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Nils Pedersen, Gert Johansen og Hanne Thomsen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Anders Bondo Christensen ønskede slutteligt god jul.