

**REFERAT AF KTO'S
24. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 16. DECEMBER 2009**

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
Forbundet Træ-Industri-Byg
Malerforbundet

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

For et år siden da vi holdt repræsentantskabsmødet i Arbejdermuseet indledte jeg med at sige, - og jeg citerer:

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

Jeg kan allerede i dag konstatere, at jeg fik ret.

For det første har vi brugt efteråret på en ganske særlig udfordring, som vi aldrig tidligere i KTO's historie har været stillet over for. Jeg tænker selvfølgelig på problematikken om den forventede negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Det er en problemstilling, som også trækker spor til OK-11.

For det andet skal vi finde frem til en forhandlingsmodel for OK-11, som blandt andet rummer de forskellige erfaringer, vi i organisationerne har med fra OK-08.

For det tredje er vi midt i arbejdet med en lønkommission, som formentlig kommer til at udfordre os alle, når kommissionen i henhold til kommissoriet afleverer sin afrapportering inden udgangen af maj 2010.

Endelig for det fjerde står vi overfor en ny udfordring, nemlig begrebet eller snarere tilstanden "økonomisk krise".

OK-08 er ikke slut endnu

Vi fik et ekstraordinært godt resultat ved OK-08. Ja, faktisk et resultat, som gav de største lønstigninger til de ansatte i kommuner og regioner i mange år.

Det er knap 2 år siden og dengang var ordet økonomisk krise ikke en del af hverdagen. Men det ekstraordinære gode resultat fik vi ikke ved et tilfælde. Nej, det fik vi blandt andet fordi, der også blev aftalt et godt resultat på det private område ved OK-07.

Det var også derfor, at KTO's formand i april 2007 udsendte en pressemeddelelse med overskriften "Næste gang er det offentligt ansattes tur". Med henvisning til de store lønstigninger aftalt i forliget på det private arbejdsmarked var meldingen, at de tre højst prioriterede krav ved OK-08 ville være løn, løn og atter løn.

I forskellige aviser er de offentligt ansatte blevet beskyldt for at holde lønfest. En lønfest som øger presset på de private overenskomstforhandlinger.

Men det er ikke korrekt. Den nuværende lønudvikling i kommuner og regioner afspejler den tidsmæssig forskydning der er i forhold til de store lønstigninger, som de privatansatte oplevede i perioden før den økonomiske krise.

Når vi samlet skal vurdere resultatet fra OK-08, må det holdes op i forhold til reallønsudviklingen. Og her er det pt. forventningen, at vi denne gang lige akkurat via de aftalte generelle lønstigninger og udmøntning fra reguleringsordningen kommer i mål set over hele overenskomstperioden.

Hertil kommer de aftalemæssige resultater, som blev indgået mellem de enkelte organisationer og arbejdsgiverne.

Forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen den 1. oktober 2010

Den økonomiske krise har sat en brat opbremsning for lønudviklingen i den private sektor. Sammenholdt med at en forventet negativ udmøntning i år i stedet blev til en positiv udmønt-

ning, står vi nu i en situation, hvor reguleringsordningen uden tvivl udmønter negativt den 1. oktober 2010.

Med udgangspunkt i prognoser fra DØR kan der på det kommunale område pt. skønnes en negativ udmøntning på minus 1,09 % og på det regionale område minus 1,10 %.

Reguleringsordningen går begge veje. Og regningen i form af en negativ udmøntning skal selvfølgelig betales. Den 1. oktober 2010 er der dog ikke aftalt generelle lønstigninger, som der kan modregnes i.

For os har det været en afgørende forudsætning, at de ansatte ikke sættes ned i løn pr. 1. oktober 2010. Det har også været vigtigt for os at finde frem til en løsning, der sikrer parallelitet mellem det kommunale og regionale område, så vi ikke fra starten af OK-11 af den årsag står med helt forskellige forudsætninger på de to områder. Det vil ikke gavne mulighederne for at finde forhandlingsløsninger.

Jeg er derfor meget tilfreds med, at KTO sammen med KL og Danske Regioner har fundet en forhandlingsløsning, som lever op til disse forudsætninger.

Det følger af aftalerne med KL og RLTN, at der pr. 1. april 2010 afregnes med 0,32 % på begge områder. Afregningen svarer til de aftalte generelle lønstigninger på det regionale område. På RLTN's område betyder det, at der ikke vil være generelle lønstigninger til udmøntning pr. 1. april 2010.

På KL's område betyder aftalen, at der af de aftalte generelle lønstigninger pr. 1. april 2010 refterer ca. 0,18 % til udmøntning pr. 1. april 2010.

På denne måde betaler vi ca. 1/3 af den samlede regning på et tidligere tidspunkt. Resten af regningen udskydes til den 1. april 2011.

Aftalerne med KL og RLTN er netop blevet offentliggjort sammen med en fælles pressemeddelelse.

Det er klart, at med den forventede ramme til OK-11 har vi en fælles stor opgave med at forklare vores medlemmer, hvad aftalen indebærer. Vi skal have forklaret, at vi med aftalen har fået lov til at beholde pengene i lommen i 2010 mod, at vi i 2011 afregner det, vi skylder.

Forhandlingsmodel for OK-11

Hver forhandling sin model.

Sådan har praksis været ved de sidste overenskomstfornyelser. At vi har kunnet tilpasse forhandlingsmodellen understreger efter min vurdering fællesskabets rummelighed og styrke. KTO-fællesskabet er ikke et statisk fællesskab.

På repræsentantskabsmødet sidste år pegede jeg på, at der er forskellige udfordringer på henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked, som vi har brug for at drøfte, hvordan vi

løser. Jeg pegede blandt andet på behovet for at drøfte, hvilken selvstændighed forhandlingsdelegationerne på henholdsvis KL-området og det regionale område skal have, samt på behovet for at se nærmere på stillingtagen til resultater på de to områder.

Diskussionen af, hvordan vi tilpasser forhandlingsmodellen til OK-11 tog vi hul på på KTO's forhandlingskonference i juni 2009. Efterfølgende har vi på en række møder i KTO's forhandlingsudvalg drøftet, hvordan vi synes udfordringerne skal tackles.

Det er ingen hemmelighed, at der i forhandlingsudvalget er forskellige holdninger til, hvordan udfordringerne skal tackles. Baggrunden er blandt andet de meget forskellige erfaringer fra OK-08, som vi har i organisationerne.

FOA har i går, som de også har orienteret om i en pressemeddelelse, meddelt KTO, at de udmelder deres regionalt ansatte medlemmer af KTO.

Jeg har i går, som jeg også tidligere har orienteret bestyrelsen om, meddelt FOA, at en delvis udmeldelse af KTO med en organisations medlemmer på det regionale område, men med bevarelse af medlemskabet for de kommunalt ansatte medlemmer, ikke er mulig efter vedtægterne.

Vi har i forhandlingsudvalget i dag ikke en færdig model med, som vi kan præsentere for jer. Men det er mit håb, at der er politisk vilje fra alle sider til, at vi inden for kort tid kan finde frem til én.

I forhandlingsudvalget er vi enige om, at såfremt vi ikke kan finde frem til en model, ja så vil vi falde tilbage på KTO's vedtægter, og hermed til den forhandlingsmodel, som vi havde før OK-05.

Det er ikke en ønskelig situation for nogen.

Vores opgave er derfor at finde frem til en forhandlingsmodel, som både giver os mulighed for at matche organiseringen på arbejdsgiverside, og som giver os mulighed for at bevare styrken i fællesskabet ved at kunne koordinere og lægge pres på arbejdsgiverne.

Jeg er sikker på, at der også ved OK-11 vil være en tæt koordinering på arbejdsgiversiden. Min bekymring er derfor, at jo mere opsplittede vi er, des nemmere vil arbejdsgiverne kunne bruge deres koordinering til at spille os ud mod hinanden.

Det er også vigtigt, at vi sikrer koordinering i forhold til de andre forhandlingsborde på det offentlige arbejdsmarked. Det har vi gode erfaringer med i forhold til CFU. Men jeg ser også gerne, at vi i højere grad får et tættere samarbejde med Sundhedskartellet.

Drøftelsen af forhandlingsmodellen for OK-11 sker med udgangspunkt i den omvendte forhandlingsmodel.

I KTO's bestyrelse er vi enige om, at vi skal have en forhandlingsaftale som minimum med en forpligtende konfliktkoordinering. Det er baggrunden for, at der til dagsordnens punkt 3 ligger en indstilling om, at repræsentantskabet vedtager at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

I forhandlingsudvalgets overvejelser til forhandlingsmodellen for OK-11 indgår som noget nyt muligheden for at udarbejde selvstændige forhandlingsaftaler på henholdsvis det kommunale og regionale område.

KTO's medlemsorganisationer vil naturligvis blive orienteret, så snart der i KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse er enighed om principper for en forhandlingsmodel for OK-11. Tilsvarende vil det på baggrund af principperne blive drøftet videre i forhandlingsudvalget, om det giver anledning til ændring af KTO's vedtægter. I givet fald skal ændringerne være på plads inden OK-11.

OK-11 – indhold

I KTO skydes diskussionen af mulige temaer og emner til OK-11 i gang med forhandlingskonferencen den 18. januar. Diskussionerne er også i gang i organisationerne. Frem mod sommerferien vil KTO sammen med henholdsvis KL og RLTN indgå køreplansaftaler, herunder fastlægge den forhandlingsmæssige snitflade mellem, emner vi skal forhandle i fællesskab og emner, der skal forhandles af den enkelte organisation direkte med arbejdsgiverne.

I de fremadrettede drøftelser om indhold i OK-11 vil vi naturligvis også skulle se på, om der er temaer fra overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked, som også er interessante for os.

Forventninger til OK-11

Forud for OK-08 var medlemmernes forventninger skyhøje.

I forhold til OK-11 står vi overfor nogle store udfordringer, som primært er et resultat af den økonomiske krise.

Det vil derfor være at stikke vores medlemmer blår i øjnene, hvis vi går ud og siger, at vi kan opnå det samme flotte økonomiske resultat, som vi opnåede ved OK-08.

Om nogle måneder er vi blevet lidt klogere. På dette tidspunkt kender vi resultatet af forhandlingerne på det private arbejdsmarked.

Vi skal også være bevidste om, at vi op til OK-08 havde stor goodwill i forhold til forbedring af de offentligt ansattes lønvilkår.

Situationen ved OK-11 vil nok være en anden som følge af en fortsat stigning i ledigheden på det private arbejdsmarked.

Ved OK-11 vil vi som ansvarlig part naturligvis tage et samfundsøkonomisk ansvar. Men dette ansvar skal ikke af arbejdsgiverne, bankøkonomer eller andre eksperter med en ideologisk dagsorden misbruges til at presse lønningerne unødigt langt ned eller feje andre forbedringer af dagsorden.

Sikring af reallønnen

Ved OK-05 og OK-08 var det et fælles afgørende krav at sikre reallønnen via de generelle lønstigninger inkl. udmøntninger fra reguleringsordningen.

Ved OK-11 vil reallønnen for alle KTO's medlemmer også være et væsentligt fokuspunkt.

Men det er klart, at med en samfundsøkonomi, som er spændt hårdere for end ved OK-08, vil det blive en større udfordring denne gang at sikre reallønnen via de generelle lønstigninger. Det gælder navnlig, hvis der i organisationerne også er ønsker om en lang række andre generelle forbedringer. Hvordan kravet skal udformes vil desuden handle om vægtningen mellem organisationernes egne krav og de fælles krav, vi rejser i KTO.

Aftaleperiodens længde

I en længere årrække har Danmark haft en relativ stabil konjunktursituation, som har skabt mulighed for indgåelse af 3-årige overenskomstperioder.

Så kom den økonomiske krise, som en tyv om natten. Økonomer er usikre på fremtiden og indbyrdes uenige om, hvornår konjunkturerne vender. I den situation skal vi ved OK-11 nøje overveje overenskomstperiodens længde. Den "automatik", som har ligget i 3-årige forlig siden 1999, er i hvert fald sat ud af kraft denne gang, medmindre arbejdsgiverne kommer med et attraktivt tilbud.

Det bliver også her interessant at se, hvad der aftales på det private område.

Reguleringsordningen

Jeg har noteret mig, at reguleringsordningen er sat til debat. Det gælder i forhold til, om beregningsgrundlaget skal opsplittes på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Ved OK-08 har vi således aftalt i fællesskab at analysere dette.

Men reguleringsordningen er også til debat i forhold til, om den skal videreføres og eventuelt forbedres eller, om ordningen helt skal afskaffes.

I forhold til debatten om helt at afskaffe reguleringsordningen er det min holdning, at det er en dårlig idé. Der svarer til at sælge sine aktier på et tidspunkt, hvor kursen er dårlig.

Reguleringsordningen sikrer som bekendt, at vi har en nogenlunde parallel gennemsnitlig lønudvikling med det private arbejdsmarked.

Noget af kritikken mod reguleringsordningen hænger sammen med, at vi for første gang nogensinde på det kommunale og regionale arbejdsmarked forventer en negativ udmøntning fra reguleringsordningen.

Men jeg vil godt advare mod, at vi alene evaluerer reguleringsordningen på baggrund af en enkelt overenskomstperiode. Jeg mener, at reguleringsordningen skal ses over en længere periode. Og gør man det, så har den samlet set været til gunst for de ansatte.

Et synspunkt om reguleringsordningen er også, at den udgør en spændetrøje for forhandlingerne, og i et vist omfang tager brodden ud af forhandlingerne, når nu reguleringsordningen, uanset hvad, sikrer de ansatte nogenlunde samme gennemsnitlige lønudvikling som de privat ansatte.

Reguleringsordningen er ikke en fast indbygget ordning i vores aftalesystem, men skal aftales fra gang til gang. Ved at indgå aftale om reguleringsordningen har vi ved overenskomstforhandlingerne stort set undgået lange og teknisk indviklede forhandlinger om, hvorvidt vi har noget til gode eller skylder noget. Er der ingen reguleringsordning, vil vi med stor sandsynlighed hver gang skulle forhandle et spørgsmål om eventuelt efterslæb.

Hertil kommer, at kommunerne og regionerne er underlagt en stram økonomistyring via skattestoppet og de årlige økonomiaftaler.

Jeg har ikke fantasi til at forestille mig, at nogen regering – uanset farve – vil give slip på styringen af den offentlige økonomi i den nuværende situation.

Lønkommissionen

Lønniveauer og sammenligninger mellem faggrupper både indenfor den offentlige sektor og mellem den offentlige sektor og den private sektor er i fokus i lønkommissionen.

Der er tale om et særdeles stort og kompliceret arbejde, hvor der også er fokus på ligeløn, ledelse og løndannelsen.

Arbejdet i styringsgrupperne i lønkommissionen er ved at nå sin afslutning, og der vil i lønkommissionen blive lagt op til en række temadrøftelser gennem foråret med henblik på afgivelse af betænkning inden udgangen af maj måned 2010.

Betænkningen afgives til overenskomstparterne med henblik på at kunne indgå i forberedelse af denne og kommende overenskomstforhandlinger.

Målet er, at lønkommissionens betænkning blandt andet gennem præcisering af lønstatistiske begreber kan bidrage til at skabe et bedre grundlag for blandt andet drøftelserne af lønniveauer og lønspredning. Ved OK-08 svirrede rigtigt mange tal gennem luften.

Der vil nok være en række forskellige opfattelser og udlægninger af kommissionens analyser både mellem arbejdsgiversiden og organisationerne, men også internt mellem organisationerne.

Det er i den forbindelse vigtigt, at overenskomstparterne i fred og ro får lejlighed til at drøfte og tage stilling til betænkningen. Og det er også vigtigt, at de emner der vedrører overenskomstforhandlingerne drøftes og søges løst ved forhandlingsbordet.

Ligestilling

I kommunerne og regionerne bryster vi os af, at vi har førertrøjen på, når det gælder ligestilling. Det har vi blandt andet sikret gennem gode vilkår under barsel, herunder pensionsdækning af ulønnede orlovsperioder og øremærkning af orlov med løn til mænd.

Vi har også brystet os af ligestillingen, når vi blandt andet har kunnet fremhæve, at vores aftale om lønstatistik er bedre end lovens krav.

Lønstatistikker opgjort på køn er et vigtigt redskab til at håndtere problemer med uligeløn på arbejdspladsen. Det er derfor bekymrende, når en undersøgelse fra FOA viser, at hver tredje kommune ikke udarbejder lønstatistik opdelt på køn.

Jeg synes det er vigtigt, at vi fortsat sikrer, at vi i kommunerne og regionerne har førertrøjen på i forhold til ligestilling. Og vi kan konstatere, at ligestilling også på det private område forventes at blive et tema ved overenskomstfornyelsen.

Løndannelsen

Både KL og Danske Regioner har sagt, at de vil komme med forslag til ændring af løndannelsesmodellen.

På KTO's forhandlingskonference i juni pegede både Michael Ziegler og Kristian Ebbensgaard på, at de hver især er i gang med at kigge såvel den centrale som decentrale løndannelse efter i sømmene. Michael Ziegler pegede konkret på, at den lokale løndannelse ikke fungerer optimalt, men også på, at den generelle løndannelsesmodel har sine begrænsninger.

Det er ikke alene arbejdsgiverne, der har en opfattelse af, at den lokale løndannelse ikke fungerer optimalt. Det er der nok også mange i organisationsverdenen, der kan skrive under på, men nok med lidt andre begrundelser.

Har arbejdsgiverne forventninger om større ændringer ved OK-11, er det vigtigt med en tidlig drøftelse med organisationerne. Det er ikke noget, der kan klares på en natlig forhandling.

Ved flere repræsentantskabsmøder har KTO's formand peget på problemer med lokal løn. Problemerne har blandt andet været og er fortsat kommunernes og regionernes manglende vilje til at anvende penge til lokal løn, herunder manglende evne til at bringe tilbageløbsmidlerne i spil.

Konsekvensen har blandt andet været, at organisationerne har indgået en aftale om udmøntningsgaranti, som er en sikkerhed for, at nye midler anvendes, og som mindsker muligheden for, at nogle kommuner via efterfølgende udmøntninger fra reguleringsordningen kan sende en regning videre til andre kommuner, der anvender lokal løn mere aktivt.

Skal lokal løndannelse fungere i fremtiden, er der behov for, at der er tillid til systemet.

Tilliden afhænger fx af en fælles forståelse af balancen mellem den centrale og lokale løndannelse. Hvornår synes arbejdsgiverne, at der er afsat nok midler til, at den lokale løndannelse er selvkørende? Sådan som det fungerer nu, er dette balancepunkt en evig kampplads.

Det gavner heller ikke, når Finansministeriet er ude med angreb på aftaleretten. Meldingen til arbejdsgiverne er fortsat helt klar: Aftaleretten er fundamentet i aftalesystemet, såvel centralt som lokalt. Det ønsker vi ikke ændret.

Plads til forskellige resultater

Også ved OK-11 skal der være plads til forskellige resultater.

Den omvendte forhandlingsmodel har ved de seneste overenskomstfornyelser vist sig egnet til at håndtere forskelligheden.

Med den omvendte forhandlingsmodel har vi ændret vægtningen mellem det generelle og det organisationsrettede. Det har vi gjort ud fra et ønske om at kunne målrette en del af aftalestoffet til de konkrete problemer og udfordringer, der er indenfor forskellige personalegrupper.

Den balance, som vi har fundet frem til ved OK-05 og OK-08 er efter min vurdering i hovedtræk fornuftig.

Det er klart, at vi ikke skal aftale forskellige løsninger om generelle ansættelsesvilkår blot for forskellighedens skyld. Men er der helt konkrete behov for særlige løsninger, skal der også være plads til det.

Her duer det ikke, at KL siger, at de vil reducere allerede eksisterende forskelligheder.

Et politisk grundvilkår er naturligvis også, at vi hver især i organisationerne skal kunne bære et ja til resultatet hjem.

For mig er det fortsat vigtigt, at KTO-fællesskabet sikrer, at der ikke efterlades nogen på perronen, når toget kører. Heller ikke ved OK-11 skal vi acceptere, at organisationer bliver dårligt behandlet af arbejdsgiverne. Den solidaritet og det sikkerhedsnet ligger i KTO-samarbejdet.

Fokus på andre emner end løn

Når vi på et tidspunkt i foråret 2011 skal skrive under på et KTO-forlig, er det ikke sikkert, at lønstigninger alene kan bære et resultat hjem.

Vi skal derfor i de fremadrettede drøftelser også have fokus på andre emner end løn.

Derudover har vi en særlig problemstilling i forhold til de ophørende trepartsmidler.

Ved OK-08 opnåede vi blandt andet ved hjælp af trepartsmidler et gennembrud på seniorområdet i form af konkrete rettigheder.

På KL-området betalte vi for en del af forbedringerne med varige overenskomstmidler. Vi er med KL enige om, at vi ved OK-11 skal drøfte mulighederne for at videreføre ordningen. Desuden er de supplerende seniordage aftalt ved organisationsforhandlingerne varige.

På det regionale område betalte vi for forbedringerne med de midlertidige trepartsmidler.

Der udestår derfor en særlig udfordring ved OK-11 i forhold til håndteringen af de forbedrede seniorvilkår på både det kommunale og regionale område.

Ligeledes blev der afsat trepartsmidler til ekstraordinær kompetenceudvikling af de ansatte.

Behovet for efteruddannelse er ikke mindre fremover.

Hvorvidt parterne på det private arbejdsmarked vil udbygge kompetenceudviklingsfondene har vi til gode at se.

Sammen med arbejdsgiverne skal vi samarbejde om at udvikle og synliggøre de attraktive arbejdspladser i kommunerne og regionerne.

Derfor aftalte vi også ved OK-08 sammen med KL tre personalepolitiske indsatsområder, som skulle have ekstra fokus i overenskomstperioden. Det drejer sig om trivsel og sundhed, medindflydelse på eget arbejde samt rekruttering. På de enkelte overenskomstområder er der også aftalt en række personalepolitiske projekter.

Jeg må imidlertid konstatere, at vi på nuværende tidspunkt i overenskomstperioden desværre ikke er nået tilstrækkeligt langt med disse aktiviteter. Det ærgrer mig, at samarbejdet om indsatsområderne har fået en træg start, og at nogle organisationsprojekter slet ikke er kommet i gang.

For begge parter er det vigtigt at skabe gode betingelser for udvikling af de personalepolitiske indsatser i kommunerne.

Den fælles indsats er også med til at berede vejen for udvikling af vores aftaler.

Det er derfor ærgerligt, at KL ikke har været tilstrækkeligt fremme i skoen på dette område.

De arbejdspladser, som har den bedst fungerende personalepolitik, og det er vel og mærke en personalepolitik, som udøves i praksis, vil uden tvivl også opleves, som de mest attraktive arbejdspladser.

Helt konkret vil det give sig udslag i mindre sygefravær, højere produktivitet og bedre opgaveløsning. Det gælder uanset om det drejer sig om pasning af børn, undervisning på skolerne, behandling af syge eller ældrepleje.

Disse arbejdspladser vil tilmed også være i front, når der skal rekrutteres personale. Og selvom rekrutteringssituationen lige her og nu ser anderledes ud i den offentlige sektor på grund af

krisen, vil der alligevel være mangel på arbejdskraft i både kommuner og regioner i mange år frem. Den demografiske udfordring forsvinder ikke.

På dette område har de faglige organisationer og arbejdsgiverne efter min opfattelse en række sammenfaldende interesser og en fælles opgave i forhold til at sikre, at der også i fremtiden er medarbejdere til – på bedst mulig måde – at varetage de kommunale og regionale opgaver.

Afslutning

I disse dage er hele verdens opmærksom rettet mod klimatopmødet i Bella Centret. Fokus er således på, om der på topmødet kan opnås enighed om en global klimaaftale for perioden efter 2012. Den globale opvarmning er den store udfordring.

Den globale opvarmning har vi helt bogstaveligt kunne mærke i KTO. Det er der i for sig intet nyt i. Temperaturen er ofte høj i KTO, og det skyldes ikke mindst, at der er mange interesser og synspunkter, som skal forenes i fællesskabet.

Fællesskabet har hidtil kunne finde løsninger, også når bølgerne under en storm er på sit højeste. Det er en af styrkerne i fællesskabet. Og det er vel det som også flere gange har overrasket forskere og andre kloge folk, når de har dømt KTO ude på forhånd.

En af nødderne har vi netop knækket, nemlig håndteringen af den forventede negative udmøntning fra reguleringsordningen den 1. oktober 2010.

Også de andre nødder forventer jeg at vi kan knække, også selvom skallen måske er lidt hård.

Jeg vil som sædvanlig gerne have lov til at takke for samarbejdet i forhandlingsudvalget og bestyrelsen. Det er et samarbejde, hvor temperatursvingningerne kan være vældige store, men mest af alt et samarbejde, som bygger på den grundlæggende præmis, at vi sammen kan finde pragmatiske løsninger, også når det er sværest.

I den kommende tid skal vi se fremad og sammen drøfte, hvordan vi gennem OK-11 kan sikre de ansatte i kommunerne og regionerne de bedst mulige resultater.

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

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

Dennis Kristensen sagde, at han fandt det rimeligt at FOA overfor repræsentantskabet forklarer, hvorfor FOA har udmeldt sine medlemmer af KTO på det regionale område.

Han henviste til FOA's evaluering af OK-08, herunder FOA's tidligere tilkendegivelser på bl.a. KTO's forhandlingskonference den 4. juni 2009. Han anerkender, at der mellem organisationerne er forskellige analyser og vurderinger af forhandlingssituationen. Han pegede på, at FOA har to generelle bemærkninger, samt bemærkninger vedrørende håndtering af det regionale

område.

For det første pegede han på, at det er en konsekvens af den omvendte model, at mere af forhandlingsstoffet håndteres af organisationerne og mindre af KTO. Desuden er det forudsat i modellen, at mindretal henholdsvis flertal ikke skal kunne blokere for hinanden. Han fandt det derfor problematisk, at FOA oplevede ved OK-08, at organisationer rykkede over på arbejdsgiversiden ved FOA-konfliktens start med opfordringer til politikerne om gennem et lovindgreb i konflikten at sikre, at det ikke skal kunne betale sig at strejke. Han ønskede sikkerhed for, at dette ikke gentages.

For det andet henviste han til processen i forbindelse med specificering af krav ved OK-08, herunder konkret processen med formulering af TR-kravet, hvor der efterfølgende i forhandlingerne blev nedlagt et veto. Han fandt dette utilfredsstillende, og pegede på behov for en ny mekanisme til at forhindre en fremtidig gentagelse.

I forhold til det regionale område fandt han det kritisabelt, at KTO i OK-08 forhandlingerne lagde hovedvægten på det kommunale område, og at det regionale område blev håndteret med venstrehånd. Ved OK-08 strejkede FOA både på det kommunale og regionale område, dog uden at FOA kunne opnå et resultat på det regionale område, som modsvarede det kommunale.

Han vurderede, at der er usikkerhed om regionernes fremtid. Hans bud på fremtidig organisering er, at de nuværende regionale opgaver vil blive knyttet tættere på det statslige område, og dermed med en større adskillelse i forhold til det kommunale område.

Han fandt, at det er de regionale ansatte, der forhandlingsmæssigt selv skal lægge linjen på det regionale område. For FOA er det derfor vigtigt, at der er selvstændige forhandlingsforløb på henholdsvis det kommunale og regionale område. Det indebærer blandt andet selvstændige forhandlingsaftaler, selvstændige forhandlingsdelegationer, og forhandlingsudvalget med en koordinerende funktion, idet afgørelser tages af medlemmerne på de respektive forhandlingsområder. Det er således vigtigt, at medlemmerne på de respektive forhandlingsområder forhandler direkte med deres modpart.

Hans konkluderede, at dette ikke kan rummes indenfor de nuværende principper i forhandlingsmodellen. FOA's hovedbestyrelse har derfor besluttet at udmelde FOA's regionale medlemmer af KTO, men fortsætte medlemskabet for de kommunalt ansatte.

Han sagde desuden, at FOA har meget berøring med Sundhedskartellet, og at FOA derfor er interesseret i et tættere samarbejde med Sundhedskartellet.

Han sagde afslutningsvis, at FOA ønsker en politisk løsning og at KTO's vedtægter eventuelt efterfølgende må tilpasses i overensstemmelse hermed.

Anders Bondo Christensen sagde, at KTO gerne vil hinanden i kommuner, men at han også gerne så, at der er samling på det regionale område.

Han fandt også, at det er afgørende vigtigt – særligt med de nuværende økonomiske rammebetingelser – at lønmodtagersiden står sammen overfor arbejdsgiverne ved OK-11 forhandlingerne.

Han fandt videre, at det ikke kun var KTO, der forventede, at det regionale område ville koordinere tæt med KL. KTO mødte også en regional arbejdsgiver, der signalerede denne måde.

Han deler ikke vurderingen af, at det er en fordel at knytte det regionale område tættere til det statslige. Det baserer han på de erfaringer, han har både fra CFU's forhandlinger og fra KTO's forhandlinger.

Han fandt, at der i de principper for en forhandlingsmodel, som forhandlingsudvalget har ført drøftelser om, allerede er en høj grad af selvstændiggørelse af det regionale område, fx i relation til forhandlingsdelegationernes kompetence. Hans vurdering er, at der vil være et stort personsammenfald mellem henholdsvis den kommunale og den regionale forhandlingsdelegation. Koordinering imellem de to områder er helt afgørende.

Han pegede på, at det ikke er medlemmerne, der forhandler direkte med arbejdsgiverne. Det er organisationerne, der møder arbejdsgiverne. Organisationerne skal derfor repræsentere både de kommunalt ansatte medlemmer og de regionalt ansatte medlemmer.

Med hensyn til forhandlingsudvalgsmedlemmerne udtalelser i kølvandet på KTO-forliget påpegede han, at der altid ville være en balance i forhold til, hvornår man udtaler sig som forhandlingsudvalgsmedlem og som organisationsformand. Det er ikke en ny problemstilling. Han pegede på, at han selv som formand for KTO havde været særlig opmærksom på den balance.

Med hensyn til TR-kravet og forhandlingen om delforlig konstaterede han, at der er forskellige opfattelser af forløbet. Han drøfter gerne dette ved en anden lejlighed.

Hans målsætning er fortsat, at der bliver fundet en løsning på en forhandlingsmodel for OK-11. Han ser ikke et alternativ til KTO.

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten gav ordet til formanden.

Som det fremgik af den mundtlige beretning er vi i gang med forberedelsen til OK-11.

Men som jeg også nævnte, er forhandlingsmodellen for OK-11 ikke på plads endnu. Der er behov for mere tid til at færdiggøre drøftelserne herom.

I bestyrelsen er vi dog enige om at indstille, at repræsentantskabet i henhold til vedtægternes § 17, stk. 2, afsnit 2 vedtager, ”at pålægge KTO’s medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlingerne”.

Ved sin vedtagelse heraf bemyndiger repræsentantskabet forhandlingsudvalget til at fastlægge det nærmere indhold af forhandlingsaftalen. Forhandlingsudvalgets forslag til forhandlingsaftale forelægges bestyrelsen til godkendelse med henblik på efterfølgende udsendelse til organisationerne.

Det indgår pt. i forhandlingsudvalgets overvejelser til forhandlingsmodel for OK-11, at der udarbejdes selvstændige forhandlingsaftaler på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Jeg skal på vegne af bestyrelsen indstille, at repræsentantskabet vedtager at pålægge KTO’s medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med OK-11.

4. Regnskab for perioden 1. april 2008 – 31. marts 2009

Regnskabet for perioden 1. april 2008 – 31. marts 2009 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 30. november 2009 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 2010 – 31. marts 2011

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2010 - 31. marts 2011 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 10. december 2009.

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 henviste videre til, at forhandlingsudvalget har besluttet, at der i god tid forud for behandlingen af budget for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2012 skal være en drøftelse af mulige konsekvenser med henblik på at undgå, at der fortsat budgetteres med et driftsunderskud.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 17,51 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 19 øre svarende til prisstigninger.

Han pegede på, at der fra FOA's side foreligger et forbehold for budgettet i forhold til deres udmeldelse for så vidt angår de regionalt ansatte medlemmer. Han henviste i den forbindelse til den mundtlige beretning, hvor han redegjorde for status for forhandlingsudvalgets drøftelser om en forhandlingsmodel for OK-11 samt svaret til FOA på udmeldelsen af deres regionalt ansatte medlemmer.

Dennis Kristensen sagde, at FOA's forbehold for budgettet skyldes, at der som konsekvens af FOA's udmeldelse af de regionale medlemmer med kontingentmæssig virkning pr. 1. april 2010, ikke vil være de indtægter, som der er budgetteret med.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 17,51 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Anders Bondo Christensen ønskede slutteligt god jul.