

**REFERAT AF KTO'S
25. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 9. NOVEMBER 2010**

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
- Malerforbundet i Danmark

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

"En usædvanlig start på OK-11" er overskriften på min mundtlige beretning.

OK-11 er usædvanlig på flere måder:

Vi står denne gang med en ubetalt regning i hånden, når vi starter forhandlingerne.

Vi skal forhandle under markant anderledes forhold på grund af den økonomiske krise.

Vi har aftalt en forhandlingsmodel for OK-11, som blandt andet indebærer en ny og anderledes forhandlingskonstruktion på det regionale område.

OK-11 bliver på den måde en usædvanlig overenskomstfornyelse. At starte forhandlingerne med en ubetalt regning er en forhandlingssituation, vi ikke har stået i før. Det er en følge af det

flotte resultat, vi fik ved OK-08 i kombination med den lønophæmsning, som fulgte med finanskrisen på det private arbejdsmarked.

Ved OK-08 kunne hverken vi eller arbejdsgiverne forudse den økonomiske krise. For lidt mere end 3 år siden havde vi tværtimod en finansminister, som forudså, at vi snart kunne købe hele verden. Vi havde også følgeskab af en række folketingspolitikere, som talte forventningerne op, og som stod i kø for at love guld og grønne skove.

For 3 år siden havde vi også et meget attraktivt forlig på det private arbejdsmarked at læne os op ad. Og der var også en netop indgået 3-partsaftale, som på den ene side skabte grobund for nye gennembrud, men på den anden side også skabte en masse udfordringer for aftalesystemet.

Det var 3 år siden. I dag er virkeligheden som bekendt en helt anden.

På ét punkt er situationen dog den samme. Kommuner og regionerne har på den lange bane fortsat behov for at kunne fastholde og rekruttere arbejdskraft. Det er derfor afgørende, at vi også ved OK-11 har fokus på at forbedre rammerne for fortsat udvikling af attraktive kommunale og regionale arbejdspladser.

I min mundtlige beretning vil jeg sige noget om følgende:

- 1. Status for OK-08, som er det fundament, vi starter OK-11 forhandlingerne på.*
- 2. Forberedelsen og rammerne for OK-11.*
- 3. Udfordringerne efter OK-11.*

Jeg vil gennemgå KTO's krav til OK-11 i forbindelse med dagsordenspunkt 11 og 12 om repræsentantskabets stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2011 på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Status for OK-08

Gennembrud

Jeg har ved de seneste repræsentantskabsmøder fremhævet OK-08 resultatet. Det har jeg gjort, fordi vi ved OK-08 fik et rigtig godt resultat. Vi fik også et resultat med en række nyskabende gennembrud.

Vi fik seniorrettigheder i form af seniordage/seniorbonus. Et krav som vi ved adskillige overenskomstfornyelser forgæves havde kæmpet for.

Vi fik udvidet barsel, herunder øremærket barselsorlov til mænd, og vi fik frihed til forældre ved barns 2. sygedag.

Vi fik også forbedret rammerne for medarbejdernes trivsel og sundhed. Og så skal vi ikke glemme, at vores tillidsrepræsentanter fik et obligatorisk tillæg og bedre beskyttelse end tidligere.

Et afgørende gennembrud fik vi i den afsluttende fase i forhandlingerne, hvor vi aftalte at holde i alt 0,6 % af de generelle lønstigninger udenfor reguleringsordningen. 0,2 % som kompensati- on for fryns på det private arbejdsmarked og 0,4 % til forhøjelse af den særlige feriegodtgørel-

se. På den måde fik vi fremadrettet sikret en ekstraordinær lønstigning i forhold til det private arbejdsmarked.

Ved OK-08 aftalte vi også en meget attraktiv profil i forliget, som betød, at en stor del af rammen blev udmøntet det første år. En løsning som i første omgang ikke var mulig på grund af en stram økonomiaftale, men som blev muliggjort, da finansministeren, med Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne lavede det berømte kunstgreb og flyttede nogle penge frem i perioden.

Sikring af reallønnen

Endelig fik vi ved OK-08 sikret reallønnen via de generelle lønstigninger. På forligsindgåelsestidspunktet skønnede vi, at vi via de generelle lønstigninger fik en reallønsfremgang på ca. 0,6 % i perioden.

På grund af de faktiske prisstigninger i perioden er det nu vurderingen, at vi lander på ca. 1,5 %. Hertil skal naturligvis lægges værdien af de flotte organisationsresultater, som vi også aftalte ved OK-08.

Vores flotte resultat skal dog ses i sammenhæng med vores aftale i december måned om at udskyde en del af regningen for udmøntningen af reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Det vender jeg tilbage til om lidt.

Vurdering af et krav om sikring af reallønnen er som det fremgår altid behæftet med usikkerhed.

På forligsindgåelsestidspunktet ved OK-08 var det således helt umuligt at forudsige finanskrisen og den efterfølgende bratte opbremsning i lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Den bratte opbremsning i lønudviklingen på det private arbejdsmarked betød som bekendt, at vi i stedet for en forventet positiv udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, for første gang nogensinde fik en negativ udmøntning på minus 1,55 % på KL-området og minus 1,54 % på det regionale område.

For at undgå at vores medlemmer blev sat ned i løn pr. oktober 2010, indgik vi i december måned sidste år en aftale, som indebar, at vi betalte en mindre del af regningen i 2010 ved at modregne i de aftalte generelle lønstigninger pr. 1. april 2010, mens den resterende del skal finansieres ved OK-11.

Det betyder, at vi ved OK-11 således på forhånd har disponeret over 1,23 % på det kommunale område og 1,24 % på det regionale område. Hertil kommer engangsomkostningen forbundet med at udskyde en del af betalingen til OK-11.

Selv hvis vi således indregner denne regning i OK-08 perioden vil vi komme ud med en real-lønssikring på omkring en ¼ procent alene via de generelle lønstigninger

Når vi til sin tid skal vurdere et OK-11 resultat er det derfor også vigtigt, at vi ser resultatet i sammenhæng med OK-08 resultatet.

Det er ikke kun os, der starter OK-II med en regning på bordet. Også på det statslige område forventes der en ikke ubetydelig regning ved forhandlingsstarten. Regningens størrelse kendes først i slutningen af november måned.

Det kan derfor undre, at både økonomiske eksperter fra blandt andet nogle af landets pengeinstitutter og også centrale personer i Dansk Erhverv og DA fortsat ikke har forstået principperne i reguleringsordningen, og således bliver ved med at tale om, at de offentligt ansattes lønudvikling er løbet fra det private arbejdsmarked.

De samme personer hører vi ikke en lyd fra, når vi har penge til gode hos arbejdsgiverne. Og dette har faktisk været situationen ved tidligere overenskomstfornyelser.

Evalueringer

Vi har som afrunding på OK-08 gennemført en række evalueringer af vores aftaler fra denne periode. Blandt andet har vi evalueret anvendelsen af sundhedsfremmeordninger i kommuner og regioner, samt anvendelsen af trivselsaftalen i kommunerne, anvendelsen af en række arbejdstidsaftaler i kommuner og regioner med henblik på at give mulighed for lokalt at øge arbejdsudbuddet.

Vi har også evalueret erfaringer med de aftalte seniorrettigheder i kommunerne og erfaringerne med 3-partsmidler til kompetenceudvikling i såvel regioner som kommuner.

Jeg vil ikke gennemgå resultaterne i evalueringerne, som er udsendt til medlemsorganisationerne, men blot fremhæve et par enkelte resultater og erfaringer.

Evalueringen af seniordagene viser, at de er blevet modtaget positivt i kommunerne – både af lederne og medarbejderne.

Undersøgelsen viser også, at seniordagene som fastholdelseelement styrkes, hvis det kombineres med andre tiltag, som fx ændringer i arbejdsopgaver og yderligere frihed.

Undersøgelsen af en række arbejdstidsaftaler viser blandt andet, at lokale arbejdstidsaftaler i meget høj grad anvendes på kommunale og regionale arbejdspladser. På det kommunale område er der indgået lokale arbejdstidsaftaler på halvdelen af arbejdspladserne. På det regionale område er der indgået lokale arbejdstidsaftaler på ca. 2/3 dele af arbejdspladserne.

Undersøgelsen viser også, at aftaler om Plustid, som blev indgået på en række overenskomstområder ved OK-08 ikke er blevet en succes, blandt andet fordi der ikke er økonomi til at sætte de ansatte op i tid. Undersøgelsen dokumenterer generelt, at der allerede i dag er betydelige fleksibilitetsmuligheder i aftalerne, og at mulighederne anvendes.

Når regeringen med KL og Danske Regioner i økonomiaftalerne således har aftalt, at der i de kommende overenskomstforhandlinger skal skabes større rum for lokale løsninger via mere enkle og fleksible arbejdstidsregler er det, at kæden ryger af. Sådan er virkeligheden jo allerede!

Det er ikke arbejdstidsreglerne, der er noget i vejen med, men derimod arbejdsgivernes manglende vilje til at betale for øget fleksibilitet.

Arbejdsgiverne vil formentlig ved OK-11 sætte fokus på tiltag, der kan udvide arbejdstyrken. Der har været sendt signaler ud om øget arbejdstid, og lad mig i den forbindelse gøre det helt klart: Der vil ikke ved OK-11 ske et opgør med 37-timers ugen!

På både det kommunale og regionale arbejdsmarked er der mange deltidsansatte. På begge arbejdsgiverområder er ca. 4 ud af 10 ansatte på deltid, og kvindernes andel på deltid er væsentlig højere end mændenes andel. Der udestår herved en række udfordringer i forhold til at skabe en højere beskæftigelsesgrad blandt de deltidsansatte.

Vores arbejdstidsundersøgelse viser, at en af udfordringerne er hensyn til de ansattes familieliv. En anden udfordring er at få arbejdsgiverne til at "tænke ud af boksen" og gøre op med traditionen om, at man i stort omfang har behov for deltidsansatte til at kunne løfte arbejdsopgaverne. På nogle områder er der for megen automatik, når arbejdsgiverne slår stillinger op som deltidsstillinger.

Her må arbejdsgiverne gribe i egen barm og stille sig spørgsmålet: "Hvad kan vi gøre for at sikre, at man på en fornuftig måde kan gå fra deltid til fuldtid?"

OK-11 forberedelse

På KTO's repræsentantskabsmøde i december sidste år orienterede jeg om status for forhandlingsudvalgets drøftelser om forhandlingsmodellen for OK-11.

Efterfølgende har vi i forhandlingsudvalget fastlagt nogle principper for forhandlingsmodellen, og vi er enige om, at principperne alene gælder for OK-11.

Principperne har vi konkretiseret i forhandlingsaftalen på henholdsvis det kommunale og regionale område, samt i det forslag til tidsbegrænset appendiks til vedtægterne, som vi i dag skal tage stilling til, og som første gang kommer i anvendelse i forhold til repræsentantskabets stillingtagen til KTO's generelle krav på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Det er ingen hemmelighed, at der i forhandlingsudvalget har været forskellige holdninger til, hvordan modellen for OK-11 skulle skrues sammen. Baggrunden er bl.a. de forskellige erfaringer, vi har fra OK-08.

Den model, vi har fundet frem til, er udtryk for det muliges kunst. I modellen har vi tilgodeset forskellige hensyn. Det gælder håndtering af to selvstændige arbejdsgiverparter og muligheden for at koordinere på tværs af arbejdsgiverområderne for at lægge maksimalt pres på arbejdsgiversiden og for at undgå, at arbejdsgiverne spiller os ud mod hinanden.

Vi har nedsat to forhandlingsdelegationer, som har fået udvidet kompetence i forhold til forhandlingsdelegationerne ved OK-08. Vi har besluttet, at repræsentantskabet tager stilling til såvel udtagelse af generelle krav som forhandlingsresultater efter medlemstal for de respektive arbejdsgiverområder.

Forhandlingsdelegationen på det kommunale område er identisk med repræsentationen i forhandlingsudvalget. Ved OK-11 ligner forhandlingsmodellen på det kommunale område således langt hen ad vejen modellen fra OK-08.

På det regionale område er forhandlingssituationen anderledes. Som bekendt har både AC og FOA besluttet ikke at underskrive forhandlingsaftalen på det regionale område. Konsekvensen er, at FOA og AC selv fører sin egne overenskomst- og aftaleforhandlinger på det regionale område. Også Ingeniørforeningen og Den Danske Landinspektørforening har valgt ikke at underskrive på det regionale område.

På det regionale område er forhandlingsdelegationens sammensætning derfor tilpasset forhandlingssituationen.

Konsekvensen af forhandlingsmodellen er således, at der ikke på det regionale område er et samlet forhandlingsfællesskab, men 4 selvstændige forhandlingsparter, herunder Sundhedskartellet.

Jeg mener ikke, at det er en optimal forhandlingsmodel.

For mig er det derfor afgørende, at vi ved OK-11 forsøger at skabe de bedste muligheder for tværgående drøftelser mellem de 4 parter på lønmodtagersiden på det regionale område, samt sikre mulighed for at koordinere mellem det kommunale og regionale område.

Jeg er sikker på, at arbejdsgiversiden også ved OK-11 har en tæt koordinering – måske endda en tættere koordinering end den, vi så ved OK-08.

På lønmodtagersiden skal vi også have en tæt koordinering. Forhandlingsmodellen på det regionale område giver arbejdsgiverne en stor bane at spille på, hvis ikke vi koordinerer på lønmodtagersiden.

Jeg er derfor tilfreds med, at viljen til tværgående drøftelser er udtrykt i den fælles præambel i de fire køreplansaftaler på det regionale område.

I KTO er vi indstillet på at forhandle mest muligt i fællesskab med de øvrige aktører på det regionale område.

Hvordan vi skal håndtere det i praksis, herunder håndtering af eventuelt forskellige udformninger af krav til de samme generelle aftaler eller temaer, bliver en af de udfordringer, vi kommer til at drøfte nærmere på lønmodtagersiden.

På den ene side skal vi undgå, at de regionale arbejdsgivere kan vælge blandt de lavest hængene frugter. På den anden side skal forhandlingerne selvfølgelig ske med respekt for forhandlingskonstruktionen med fire selvstændige forhandlingsparter på lønmodtagersiden.

Jeg synes også, at vi skylder at have opmærksomhed på, at vi ikke får opbygget nye bureaukratiske systemer, som ikke gør en indholdsmæssig forskel.

Ved OK-08 var det vurderingen, at både KL og RLTN var forhandlingsduelige modparter, hvilket især kom til udtryk i de delforlig, vi indgik undervejs. Helt overraskende var det naturligvis ikke, at koordineringen i slutfasen ved OK-08 var stram, ikke mindst fra Finansministeriets side.

En forsmag på den styrkede koordinering på arbejdsgiversiden ved OK-11 kan måske udledes af, at forhandlingskadencen på såvel det kommunale som regionale område denne gang er rykket tættere på de statslige forhandlinger.

I økonomiaftalerne for 2011 er det desuden præciseret, at der er enighed mellem henholdsvis KL, Danske Regioner og regeringen om at drøfte fælles interesseområder forud for OK-11.

Det er derfor min bekymring, at staten i højere grad end tidligere ikke kun vil komme til at styre i forhold til økonomien, men også ned i detaljen.

Vi har brug for stærke og selvstændige forhandlingsmodparter, så vi kan finde forhandlingsløsninger, der modsvarer udfordringerne på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

På vores egen side af bordet har vi gode erfaringer med koordineringen med CFU. Jeg er sikker på, at de gode erfaringer bliver videreført ved OK-11.

På repræsentantskabsmødet sidste år sagde jeg, at jeg også gerne ser, at vi i højere grad får et tættere samarbejde med Sundhedskartellet. Det gentager jeg gerne igen.

OK-11 – rammerne

OK-10 på det private arbejdsmarked

Ved OK-08 kunne vi læne os op af et usædvanligt godt forlig på det private arbejdsmarked. Det kan vi ikke denne gang. Rammerne i de private forlig, som blev indgået i 2010, afspejler den økonomiske situation.

På det private område er vurderingen, at gennemslaget fra de overenskomstsmæssige satser og andre forbedringer er i underkanten af 2 % årligt. Den endelige lønudvikling afhænger af de lokale forhandlinger på virksomhederne. I øjeblikket vokser lønningerne på DA-området med ca. 2 ½ % årligt.

Det er et helt andet niveau end ved forliget i 2007.

Aftaleperiodens længde

Aftaleperiodens længde på det kommunale og regionale område afhænger selvfølgelig af de muligheder, der tegner sig i forhandlingerne. Med den ubetalte regning fra reguleringsordningen og den stramme økonomi er den automatik, som mere eller mindre har ligget i 3-årige forlig siden 1999, i hvert fald sat ud af kraft. Det er min vurdering, at et 2-årigt forlig under den nuværende økonomiske situation er mest sandsynlig.

Afskedigelser og utryghed

Med regeringens genopretningsplan og de stramme økonomiaftaler, som regeringen indgik i forsommeren med henholdsvis KL og Danske Regioner er der lagt op til en meget kraftig opbremsning i de offentlige udgifter.

Virkningerne af opbremsningen kan vi se nu i form af store afskedigelser i kommuner og regioner. Alene på KL-området forventer KL's formand Jan Trøjborg næste år afskedigelse af omkring 5.000 medarbejdere.

Det skaber utryghed! Det skaber utryghed i forhold til at kunne beholde sit job, men det skaber også utryghed i forhold til fortsat at kunne løse de mange opgaver, som kommuner og regioner har ansvaret for.

I forhold til den sidstnævnte problemstilling, kører regeringen på frihjul og overlader ansvaret for besparelserne til kommunerne og regionerne. Regeringens svar på den økonomiske krise er besparelservejen, og den viger uden om sit ansvar for de velfærdsforringelser, som besparelservejen allerede har medført, og som ser ud til at fortsætte i de kommende år.

Ansvaret skal ikke tørres af på de ansatte. Der er altså grænser for, hvor mange flere der kan proppes ind i klasseværelserne eller daginstitutionerne, og hvor meget hurtigere de ansatte kan løbe.

Selvfølgelig er der behov for at se på om arbejdet kan gøres smartere. Det sker også allerede i dag. Her udgør blandt andet forhold som øget inddragelse af medarbejdernes viden og ekspertise, mindre formålsløs kontrol og løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer helt centrale forudsætninger for fortsat udvikling af arbejdspladserne. Den udvikling bidrager vi gerne til.

Med regeringens genopretningsplan blev dagpengeperioden med et snuptag halveret. Balancen i den højt besungne danske flexicurity-model blev ændret. Regeringen ændrede således alene på den ene side af brøkstregen – nemlig på security-delen.

Ved OK-10 på det private arbejdsmarked fandt parterne det derfor også nødvendigt at se på den anden side af brøkstregen for at genoprette lidt af den tabte balance. Vi har også behov for at ændre den anden side af brøkstregen ved OK-11.

Forventningsafstemning

De mange afskedigelser betyder naturligvis også, at vi står over for en diskussion af, om vi vil have løn eller arbejdspladser. Jeg erindrer, at Kjeld Hansen under en forhandling ved OK-05 sagde, at vi måtte vælge mellem løn eller arbejdstid. Jo mere i løn des mindre samlet arbejdstid vil der være til rådighed. Det pres står vi også overfor ved OK-11, og i organisationerne bliver vi naturligvis nødt til at forholde os til denne problemstilling.

Det er vigtigt, at alle parter har realistiske forventninger til forhandlingerne. Vi anerkender, at der lige nu er en stram økonomi, som vi forholder os samfundsøkonomisk ansvarligt til. Suppleret med den regning, der ligger på bordet for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, vil det ved OK-11 ikke være muligt at sikre reallønnen.

Derfor har vi heller ikke ved OK-11 udtaget sikring af reallønnen som konfliktudløsende pejlemærke, sådan som vi havde ved OK-05 og OK-08. Så kunne vi nemlig allerede nu sætte frimærke på konfliktvarslerne. Der er dog enighed om at drøfte udtagelsen af konfliktudløsende pejlemærker på ny, når vi kender arbejdsgivernes krav.

Det offentlige arbejdsmarked skal under ingen omstændigheder udvikle sig til et andenrangs arbejdsmarked. Det duer ikke, hvis vi i fremtiden skal sikre den nødvendige arbejdskraft. Det kommunale og regionale arbejdsmarked skal fortsat være attraktivt på trods af krisen.

Det bør være et fælles mål for begge parter ved OK-11!

Begge parter har et ansvar for at skabe realistiske forventninger til OK-11. Med min melding lige før om sikring af reallønnen bør der ikke være tvivl om, at netop en realistisk forventningsafstemning i baglandet er højt prioriteret.

KL's meldinger i forberedelsen af OK-11 vækker bekymringer og skaber usikkerhed i forhold til, om KL også påtager sig deres ansvar for at sikre realistiske forventninger i deres bagland. Til trods for den gode intention i overskriften på KL's debatindlæg "Fælles udfordringer – fælles løsninger", skaber KL unødigt usikkerhed om aftaleretten i blandt andet lokal løndannelse. Lad mig derfor gentage: Aftaleretten er ikke til diskussion! Aftaleretten er ikke en hindring for attraktive arbejdspladser, men en forudsætning.

Lokal løndannelse

Lokal løndannelse er et organisationsanliggende, og vi har ved OK-05 og OK-08 fået tilpasset modellerne for lokal løndannelse til de forskellige vilkår, der er på de enkelte organisationsområder. Forskellige lønmodeller er helt afgørende for den fortsatte eksistens af lokal løndannelse.

Blandt organisationerne er der forskellige erfaringer med lokal løn.

Vi kan dog konstatere, at garantiordningerne har sikret, at nye midler til lokal løn er blevet brugt. Med udmøntningsgarantien – om man kan lide den eller ej – har vi undgået situationer, som vi så tilbage i 2003 og 2004, hvor reguleringsordningen udmøntede ekstraordinært meget, fordi kommunerne og de daværende amter ikke anvendte de afsatte midler til lokal løn.

Tilsvarende kan vi konstatere, at det er meget vanskeligt at få bragt tilbageløbsmidlerne i spil i forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere.

Når vi selv med økonomisk medvind kan konstatere, at kommuner og regioner har svært ved at komme til lommerne i de lokale lønforhandlinger, ja så er det svært at forestille sig den omvendte situation, når krisen kradser.

KL's udmeldinger om ændringer af den lokale løndannelse kan derfor på mange måder ligne en tilbagevenden til et system, der ikke virkede. Jeg har tidligere advaret mod at gå tilbage til en fuser. Den advarsel gentager jeg gerne.

På tilsvarende vis kan jeg også sige, at det vil være en fuser, hvis KL forestiller sig en finansiering af lokal løn ad bagvejen via den såkaldte reststigning. Lad mig slå fast, at lokal løn forhandles ved organisationsbordene. Finansieringen af den lokale løndannelse skal hverken ad fordøren eller bagdøren ske via KTO-forhandlingerne. Den model forlod vi i 2005.

Plads til forskellige resultater

Også ved OK-11 skal der være plads til forskellige løsninger. Men det er klart, at den økonomiske situation, som vi forhandler under denne gang, lægger nogle klare begrænsninger.

For mig er det fortsat vigtigt, at KTO-fællesskabet sikrer, at der ikke efterlades nogen på peronen, 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.

Siden OK-05 har vi forhandlet efter den omvendte forhandlingsmodel. Det har betydet, at vi på en række områder har aftalt forskellige vilkår på en række områder tilpasset de konkrete behov og ønsker. Den mulighed er grundstenen i den omvendte forhandlingsmodel, og afspejler også den forskellighed, som er en del af den kommunale og regionale virkelighed.

KL's udmeldinger om, at de nu vil reducere allerede eksisterende forskelligheder duer ikke. Det er klart, at vi ikke skal have forskellige løsninger blot for forskellighedens skyld. Men der, hvor der er behov for forskellige løsninger, skal der være plads til at aftale forskellige løsninger. Den mulighed skal også være til stede ved OK-11.

Ligestilling og ligeløn

Med lønkommissionens redegørelse i maj i år har vi fået kortlagt bl.a. løn og lønniveauer inden for og mellem faggrupper. Vi har fået et kæmpe opslagsværk. Men er vi også blevet klogere?

Jo, vi har fået kortlagt en lang række områder, og vi har også fået udviklet et nyt lønstatistisk begreb, som modsat præsteret tid tager højde for forskellige fraværssituationer, og hermed er mere kønsneutralt.

Lønkommissionens redegørelse giver dog ikke en entydig konklusion, hvilket de mange forskellige meldinger fra såvel organisationerne som arbejdsgiverne også er et udtryk for.

Uomtvistelig er det dog, at vi har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, som vi som parter også har et ansvar for at ændre på.

I kommissionsrapporten er der også peget på behov for serviceeftersyn af en række forskellige forhold. Nogle af disse vil blive taget op i forbindelse med OK-11 forhandlinger, og andre vil der måske være behov for at se nærmere på efterfølgende.

Det er min opfattelse, at det er vigtigt i forbindelse med serviceeftersyn på forhånd at drøfte, hvad formålet er, herunder hvad det er, vi henholdsvis ønsker at fremme eller mindske. I den forbindelse må også indgå hensynene til, at kommuner og regioner fortsat kan rekruttere arbejdskraft, herunder sikring af attraktive arbejdspladser både nu og i fremtiden.

Vi skal for alt i verden undgå, at det er ideologiske dagsordner, som kommer til at præge serviceeftersynene. Det vil være spild af tid for alle parter og ikke virke fremmende for parts-samarbejdet.

Aftalesystemet virker – også denne gang!

Aftalesystemet viste sit værd ved OK-08. Det skal det også have mulighed for ved OK-11.

Selv om vi har et vanskeligt udgangspunkt for overenskomstforhandlingerne, kan vi ikke drømme om at kaste håndklædet i ringen. Vi har før sammen med arbejdsgiverne fundet løsninger på vanskelige situationer.

Vi er klar til at finde fælles løsninger på fælles udfordringer.

Også nye kommunikationsformer ved OK-11

På repræsentantskabsmødet i 2008 fortalte jeg, at jeg aldrig havde sms'et så meget som ved OK-08. Paletten af dialogformer blev kraftigt udvidet – masser af internetsider, blogs, interviews til TV og radioer, osv, osv.

Tiden er ændret fra den gang, vi alene sendte pressemeddelelser ud, når der lå et resultat.

Sådan bliver virkeligheden også ved OK-11.

Vi har alle behov for at være med til at sætte dagsordenen og definere de rammer, som forhandlingerne foregår under.

Udviklingen er med til at skabe større opmærksomhed og åbenhed omkring forhandlingerne både hos medlemmerne og mere bredt.

Men vi skal håndtere udviklingen i kommunikationsformer med respekt for, at der i forhandlingerne skal være plads til i fortrolighed at afprøve forskellige muligheder for kompromiser, hvor alle er med til at klippe en hæl og hugge en tå. Hvis ikke vi sikrer dette, afskærer vi os fra at nå forhandlingsresultater. Det er hverken vi eller medlemmerne tjent med.

Forhandlingsmodellen efter OK-11

Forhandlingsmodellen for OK-11 skal nu stå sin prøve. Der venter, som jeg tidligere har været inde på, mange udfordringer navnlig på det regionale område.

Vi skal naturligvis efter OK-11 sammen evaluere og drøfte modellen, og vi skal i god tid have taget hul på en diskussion om, hvordan forhandlingsmodellen skal se ud næste gang.

Jeg ser gerne, at vi kan nå frem til en mere holdbar forhandlingsmodel.

For mig er det vigtigt, at diskussionen sker med udgangspunkt i de styrker, der ligger i KTO-samarbejdet og med respekt for, at vi står overfor to selvstændige arbejdsgiverparter.

Styrken i KTO samarbejdet er først fremmest muligheden for at bruge fællesskabet til at lægge pres på arbejdsgiversiden, herunder mulighed for løbende i forhandlingerne at koordinere på tværs af de to arbejdsgiverområder.

Vi har brug for efter OK-11 at tage en tilbundsående diskussion af, hvordan vi indretter os efter OK-11. Her har vi alle en stor opgave.

Afslutning

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

Samarbejdet har været udfordrende, godt og pragmatisk. Vi har fundet løsninger sammen, når det gjaldt, og jeg er sikker på, at vi også ved OK-11 kan finde frem til gode og pragmatiske løsninger.

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

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

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

3. Indkomne forslag

Forslag til tillæg til KTO's vedtægter som følge af principperne for forhandlingsmodel for OK-11 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. juli 2010 med bestyrelsens indstilling om godkendelse.

Anders Bondo Christensen sagde, at KTO's bestyrelse har vurderet, at forhandlingsmodellen for OK-11 forudsætter nogle tilføjelser til KTO's vedtægter.

Der skal efter bestyrelsens opfattelse tages højde for, at der ved denne overenskomstfornyelse er to forhandlingsaftaler, og at en organisation som har medlemme både i kommuner og regioner har ret til, kun at tiltræde den ene forhandlingsaftale. Der skal endvidere tages højde for, at forhandlingsdelegationerne har selvstændig kompetence til at føre forhandlingerne på de to områder.

Og endelig skal der tages højde for, at repræsentantskabet skal tage særskilt stilling til forhandlingsresultaterne på de to forhandlingsområder, og i det hele taget skal kunne træffe beslutninger selvstændigt på de to arbejdsgiverområder i forhold, der vedrører OK-11, efter medlemstal på det respektive område.

Han fremhævede tre ting i forhold til det udsendte materiale vedrørende vedtægstilføjelsen. For det første, at der ikke ændres i KTO's vedtægter udover det, som vurderes som juridisk påkrævet med henvisning til forhandlingsmodellen for OK-11. For det andet, at vedtægtsændringen udarbejdes som et tillæg til KTO's vedtægter, og for det tredje, at tillægget tidsbegrænses til alene at gælde ved OK-11. Efter OK-11 anvendes de nugældende vedtægter. Med de foreslåede tilføjelser er der således ikke taget stilling til de fremadrettede overvejelser.

På vegne af bestyrelsen indstillede han til repræsentantskabet at godkende forslag til ændring af KTO's vedtægter.

Da ingen ønskede forslaget til ændring af vedtægterne sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forslaget var vedtaget.

4. Regnskab for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010

Regnskabet for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. juli 2010 med KTO's revisorers 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 2011 – 31. marts 2012

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2011 - 31. marts 2012 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 2. november 2010.

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 17,91 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 40 øre svarende til prisstigninger.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 17,91 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 2. november 2010.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Gita Grüning, TL
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Ulrik Frederiksen, DS
Jørgen V. Christiansen, KC
Henning Pedersen, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Peter Kvist Jørgensen, FOA
Nanna Højlund, FOA
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
Lone Hoffmann, 3F
Benny Andersen, SL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Michael Petersen, DKBL
Birgitte Conradsen, BUPL
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Nee Marianne Attle, Frederiksberg

Kommunalforening

Bo Vistisen, LH

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 2. november 2010.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Erik Jylling, 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

Ulrik Frederikssen, DS

Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal

Birgitte Conradsen, BUPL

Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
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 perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2012.

9. Valg af næstformand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Erik Jylling, AC**, til genvalg som næstformand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Erik Jylling, AC, valgtes med akklamation til næstformand for perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2012.

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede, **Nils Pedersen, HK/KOMMUNAL**, og **Gert Johansen, Konstruktørforeningen**, til genvalg som revisor for KTO og **Hanne Thomsen, TL**, til genvalg 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. og 12. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2011 på det kommunale område og det regionale område

Dirigenten konstaterede, at repræsentantskabet var beslutningsdygtigt i henhold til § 2 i ”Tillæg til vedtægter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte”, idet de tilstedeværende organisationer udgjorde 99,99 % på KL’s område og 99,97 % på RLTN’s område.

Formanden havde følgende bemærkninger til bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav:

”For første gang nogensinde udtager vi krav særskilt for de to forhandlingsområder – henholdsvis det kommunale og det regionale område. Det er en konsekvens af den forhandlingsmodel, vi har aftalt for OK-11. På dagsordenen viser det sig konkret ved, at vi har to punkter om udtagelse af krav.

I den regionale forhandlingsdelegations drøftelse af krav har det været et ønske at sikre, at der er størst mulig identitet mellem kravene på det kommunale og det regionale område med henblik på at skabe det bedst mulige grundlag for tværgående drøftelser på det regionale område samt sikre mulighed for at koordinere mellem de to områder. Jeg vil derfor tillade mig at give en samlet præsentation af kravene på de to områder.

I min mundtlige beretning var jeg flere gange inde på, hvor anderledes forhandlingssituationen er ved OK-11 i forhold til OK-08. Men der er ét sted, hvor tingene på overfladen er ens, og det er i forhold til antallet af krav.

Forhandlingsdelegationerne og bestyrelsen foreslår denne gang, at KTO stiller 8 krav. De 8 krav er:

- 1. Generelle lønforbedringer*
- 2. Ligeløn/ligestilling*
- 3. Forbedrede vilkår for TR og Arbejds miljørepræsentanter*
- 4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde*
- 5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.*
- 6. Seniorrettigheder*
- 7. Forbedring af øvrige vilkår.*
- 8. Forbeholdskrav*

Ved OK-08 stillede vi også 8 krav.

Antallet af krav er imidlertid ikke udtryk for en forventning om, at vi kan nå samme flotte resultat som ved OK-08. Men kravene er udtryk for, at det - også i en tid med økonomisk smalhals i samfundet - er vigtigt med en fortsat udvikling af de kommunale og regionale arbejdspladser som attraktive arbejdspladser. Målsætningen om attraktive arbejdspladser er derfor denne gang også taget med i selve indledningen til kravene.

Vi har også denne gang bestræbt os på at uddybe kravene med henblik på at tydeliggøre indholdet mest muligt. Jeg vil derfor ikke gennemgå samtlige krav, men alene knytte bemærkninger til nogle af kravene.

1. Generelle lønforbedringer

Vi stiller krav om generelle procentuelle lønstigninger med mulighed for et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin.

I vores drøftelser om kravet er der taget udgangspunkt i et eksempel, hvor der fastlægges en procentregulering og en minimumsudmøntning i kroner, som knækker ved løntrin 17. Projektet vil omfatte ca. 10-15 % af de ansatte i kommunerne.

Med lønkravet er der fundet en balance og et nødvendigt kompromis mellem forskellige synspunkter om udmøntning af generelle lønforbedringer.

I lønkravet ligger også, at reguleringsordningen videreføres med uændret udmøntningsprocent, og som en samlet ordning. Den tekniske tilpasning refererer til et netop afsluttet arbejde i en fælles nedsat arbejdsgruppe, som opfølgning på OK-08, hvor vi var enige om at se på metoden i reguleringsordningen. Der er alene tale om rent tekniske tilpasninger.

2. Ligeløn/ligestilling

Vi rejser denne gang en række krav inden for ligeløn/ligestilling:

Vi rejser krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling som en KTO-aftale, idet det skal sikres, at det er den enkelte organisation, som i givet fald fører konkrete sager på området.

På barselsområdet indgik vi ved OK-08 aftale om den såkaldte 6-6-6-model, som blandt andet indebærer en øremærkning af barselsorlov til faderen. Ved OK-11 rejser vi ud fra en ligestillings-tankegang krav om, at barselsorlov til faderen udvides. Det er vigtigt, at vi arbejder for, at de kommunale og regionale arbejdspladser er attraktive arbejdspladser for begge køn.

Der ligger allerede i dag i ligestillingsloven en forpligtelse til at integrere ligestilling i al offentlig forvaltning - også kaldet kønsmainstreaming. Der er imidlertid behov for, at vi som aftalparter arbejder mere strategisk med dette emne særligt i relation til løndannelsen, således at vi får fælles viden om de kønsmæssige konsekvenser af de aftaler, som indgås både centralt og lokalt. Det er baggrunden for, at vi rejser krav om sikring af kønsmainstreaming af såvel den centrale som den lokale løndannelse samt øvrige aftaler, herunder ved at aftale et projekt om kønsmainstreaming af den lokale løndannelse.

Vores krav om lønstatistik skal bidrage til at vi både lokalt og centralt fremadrettet kan få øget viden, herunder om eventuelle kønsmæssige ubalancer.

3. Forbedrede vilkår for TR og Arbejds miljørepræsentanter

Ved OK-08 fik vi på TR-området gennemført en række markante forbedringer, blandt andet funktionsløn til TR og forbedrede opsigelsesvarsler. Også ved OK-11 skal vi have fokus på for-

bedring af vilkårene for TR.

Når der sker afskedigelser på arbejdspladserne i et omfang, som vi desværre oplever i øjeblikket i den kommunale og regionale sektor er der brug for, at vi i højere grad får knæsat, at TR skal være den sidste på arbejdspladsen ved afskedigelser. Vi rejser derfor krav om, at TR-opsigelsesvarslet også anvendes ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

Arbejdsmiljøområdet er i mange kommuner og regioner blevet opprioriteret gennem de senere år. Det er også en afgørende forudsætning for sikring af attraktive arbejdspladser i fremtiden. Arbejdsmiljørepræsentanter yder her en meget stor indsats. Arbejdsmiljø handler som bekendt ikke længere kun om fysiske arbejdsforhold, men også om psykisk arbejdsmiljø, om stress og trivsel.

Arbejdsmiljørepræsentanters arbejde er således af væsentlig betydning for de kommunale og regionale arbejdspladser. Vi stiller derfor krav om at arbejdsmiljørepræsentanter skal aflønnes for funktionen.

4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde

I Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet udfyldes en lang række opgaver. I MED/SU er der skabt nogle rammer for samarbejde mellem ledere og medarbejder, og det er sikret, at medarbejderne får reel mulighed for indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det er afgørende vigtigt, at MED/SU fungerer hensigtsmæssigt i kommuner og regioner. Forbedret uddannelsesindsats af MED/SU-repræsentanter samt sikring af, at alle niveauer i MED/SU-systemet i højere grad inddrages i HSU/HovedMED's arbejde er nogle af de krav vi stiller for at skabe bedre rammer for MED/SU-systemet i kommuner og regioner.

Vi har også oplevet, at bestemmelserne i MED/SU-aftalen om tvisteløsning ikke i alle tilfælde har fungeret tilfredsstillende. Vi rejser derfor krav om, at den enkelte organisation sikres mulighed for at rejse sager vedrørende brud på MED/ SU-aftalen.

5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.

Der sker mange afskedigelser i kommuner og regioner for tiden. Jobsikkerhed i den offentlige sektor er en saga blot.

Nogle afskedigelser er sket som led i genåbningen af budgetterne for 2010, mens andre afskedigelser sker med henvisning til drøftelser om budgetterne for 2011. Og regeringen har med sin såkaldte genopretningsaftale været med til at forrykke balancen i flexicurity-modellen, således at de ansatte i for høj grad bærer risikoen ved afskedigelser.

Ved OK-10 på det private arbejdsmarked blev tryghed et centralt tema, og det vil det også være ved OK-11.

Vi rejser derfor krav om forbedrede vilkår ved afskedigelse, omstrukturering mv., og der også skal være fokus på initiativer, der kan medvirke til fastholdelse og dermed bidrage til at løse rekrutteringsudfordringen på længere sigt.

6. Seniorrettigheder

Vi fik ved OK-08 et væsentligt gennembrud på seniorområdet i form af ret til seniordage. På det regionale område er der tale om en ret til seniorbonus. Ved en række af organisationernes forhandlinger blev der endvidere aftalt supplerende seniordage og seniorbonus.

Som jeg var inde på i min mundtlige beretning, har evalueringen af seniordagene vist, at de er blevet modtaget positivt i kommunerne, både af lederne og medarbejderne.

Den demografiske udvikling og rekrutteringssituationen i kommunerne og regionerne på længere sigt gør, at der fortsat er brug for de nuværende ordninger om seniordage og seniorbonus som ét element blandt flere til fastholdelse af ældre medarbejdere. Vi rejser derfor krav om videreførelse af seniordagene på KL's område og seniorbonus på RLTN's område.

Som led i fastholdelsesindsatsen skal vi også have skabt bedre muligheder for at anvende lovgivningens regler om fleksibel efterløn og delpension. Vi rejser derfor krav om, at seniorer skal have ret til nedsat arbejdstid ved fleksibel efterløn eller delpension.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsdelegationernes og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2011 på henholdsvis KL's område og på det regionale område. ”

Dennis Kristensen sagde, at de bemærkninger han ville komme med omhandler KTO's krav på KL-området, idet FOA ikke har underskrevet forhandlingsaftalen på det regionale område.

Han ville kommentere på tre områder, hvor KTO's krav ikke lever op til FOA's tanker om solidaritet, navnlig i en situation, hvor det økonomiske ”baggrundtæppe” er, at reallønnen ikke kan sikres. De tre områder, der ikke lever op til FOA's tanker om solidaritet er realløn, tryghed og kvindefag.

Han sagde, at FOA er tilfreds med, at der trods alt kommer et krav om lavtlønsværn, men at KTO-kravet burde have omfattet betydeligt flere, så der havde været en klar og tydelig solidarisk profil i kravet. Knækket på løntrin 17 er ikke godt nok. FOA havde selv i de afsluttende forhandlinger om udtagelse af KTO's krav peget på, at knækket skulle være ved løntrin 22. Allerhelst havde FOA dog set de generelle lønstigninger udmøntet som kronetillæg.

Vedrørende kravet om tryghed mente han, at der var fundet et rimeligt kompromis og at dette emne vil komme til at fylde meget hos medlemmerne, når forliget indgås pr. 1. april 2011.

Omkring kravet om ligeløn er det FOA's opfattelse, at KTO's krav ikke er godt nok, idet der alene stilles krav om implementering af EU-direktivet samt lønstatistik. Han fandt, at ligelønskravet også skulle have indeholdt et lavtlønsprojekt for det pædagogiske område som parallel til lavtlønsværnet og et særligt projekt om det kønsopdelte arbejdsmarked. FOA er ikke tilfreds med, at der ikke stilles krav om et ligelønsprojekt, også selvom der lige nu ikke er mange penge til ligeløn. Det er udtryk for manglende solidaritet, at KTO-fællesskabet ikke kan forpligte sig til dette i løbet af en årrække.

Samlet set betyder det, at FOA ikke kan stemme for KTO's krav på KL-området, og derfor vil FOA undlade at stemme.

Anders Bondo Christensen sagde, at kravene på KL-området er udtryk for det muliges kunst, og at han var glad for, at KTO kunne samles om at stille krav. Alternativet til KTO's krav om generelle lønstigninger havde været, at fællesskabet ikke havde kunnet stille et lønkrav.

Vedrørende ligeløn sagde han, at der ikke er bred accept blandt organisationerne om, at der er et generelt ligelønsproblem. Han pegede dog på, at forhandlingsudvalget er enig om, at der er en problemstilling på det pædagogiske område, der er et kvindedomineret område, og at dette problem skal takles ved OK-11 via det såkaldte kontrollerede frirum.

Stillingtagen til punkt 11

Forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2011 på KL's område blev sat under afstemning. Af de tilstedeværende 45 organisationer stemte 44 organisationer for udtagelse af de af bestyrelsen indstillede krav. Ingen organisationer stemte imod. FOA undlod at stemme.

Dirigenten konstaterede herefter, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2011 var godkendt.

Stillingtagen til punkt 12

Da ingen ønskede ordet til pkt. 12, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2011 på RL TN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på RL TN's område pr. 1. april 2011 var godkendt.

13. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.