

**REFERAT AF KTO'S EKSTRAORDINÆRE  
REPRÆSENTANTSKABSMØDE  
DEN 3. MARTS 2008**

**1. Valg af dirigent**

**Formanden** bød velkommen til KTO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde.

**Formanden** foreslog valg af Mariann Skovgaard, LC, til dirigent.

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

**Dirigenten** takkede for valget.

**Dirigenten** henviste til, at repræsentantskabet var indkaldt for at tage stilling til KTO-forliget, som omfatter forhandlingsresultatet af 1. marts 2008 med KL og forhandlingsresultatet af 2. marts 2008 med RLTN om aftale- og overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008. Bestyrelsen har indstillet KTO-forliget til repræsentantskabets godkendelse, dog var der fra AC's side taget forbehold for endelig stillingtagen. AC har umiddelbart før repræsentantskabsmødet oplyst, at forbeholdet er hævet.

**Dirigenten** konstaterede under henvisning til § 4, stk. 2 i KTO's vedtægter, at repræsentantskabsmødet var lovligt indkaldt ved skrivelse af 3. marts 2008 til medlemmerne af repræsentantskabet.

**Dirigenten** henviste til, at det fremgår af § 5 i vedtægterne, at repræsentantskabsmødet er beslutningsdygtigt, når organisationer, der repræsenterer 75 % af organisationernes samlede tilsluttede medlemstal er til stede.

Der er to organisationer, som er udtrådt af KTO's forhandlingsaftale, henholdsvis FOA og BUPL, idet BUPL den 6. marts 2008 har meddelt, at man udtræder med øjeblikkelig virkning. I henhold til bemærkningen til § 17, stk. 3, i KTO's vedtægter kan FOA og BUPL ikke stemme ved repræsentantskabets stillingtagen til KTO-forliget, jf. dagsordenens punkt 3. KTO's medlemstal skal derfor reduceres med FOA's og BUPL's medlemstal med henblik på at konstatere, om repræsentantskabet er beslutningsdygtigt i relation til punkt 3 om stillingtagen til KTO-forliget.

Med henblik på at konstatere, om repræsentantskabsmødet var beslutningsdygtigt, foretog **dirigenten** opråb af medlemsorganisationernes navne.

Følgende organisationer var ikke til stede:

BUPL  
Dansk Formands Forening  
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund  
Dansk Skuespillerforbund  
FOA - Fag og Arbejde  
Konstruktørforeningen  
Malerforbundet i Danmark

**Dirigenten** konstaterede, at repræsentantskabsmødet var beslutningsdygtigt i relation til dagsordens punkt 3 om stillingtagen til KTO-forliget, idet 99,6 % af organisationernes samlede medlemstal i forhold til det reducerede medlemstal var til stede.

I relation til dagsordenens punkt 2 om bestyrelsens skriftlige beretning forelå fra FOA en meddelelse om, at FOA ikke har indvendinger til, at repræsentantskabet behandler og godkender beretningen.

**Repræsentantskabet** konstaterede på den baggrund, at man også var beslutningsdygtig i relation til dagsordenens punkt 2.

## 2. Godkendelse af bestyrelsens skriftlige beretning

**Formanden** henviste til, at bestyrelsens skriftlige beretning var udsendt til repræsentantskabet den 20. december 2007. Fra bestyrelsen forelå en indstilling om godkendelse.

Da ingen ønskede den skriftlige beretning under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at den skriftlige beretning var godkendt.

## 3. Stillingtagen til protokollat af 1. marts 2008 indgået mellem KTO og KL samt protokollat af 2. marts 2008 indgået mellem KTO og RLTN

**Formanden** forelagde protokollatet af 1. marts 2008 mellem KTO og KL samt protokollat af 2. marts 2008 mellem KTO og RLTN med følgende bemærkninger:

### **“De største lønstigninger i 20 år**

*Den 10. september 2007 var overskriften i ugebrevet Mandag Morgen: ”OK-08 er dødsdømt på forhånd – Fuld kurs mod storkonflikt”. Overskriften var et meget godt billede på den generelle holdning blandt eksperter og medier.*

*På repræsentantskabsmødet i oktober i 2007 var jeg overbevist om, at det kunne lade sig gøre at indgå et KTO-forlig.*

*Nu har KTO indgået forlig med både KL og RLTN. – Humlebien flyver, og vi indgår forlig!*

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

*Så enkelt er det!*

*De generelle lønstigninger inklusiv den særlige feriegodtgørelse giver 7,93 % i løbet af de næste 3 år. Det giver os en margin på 0,63 % i forhold til Det Økonomiske Råds skøn om, at forbrugerpriserne i alt vil stige 7,30 %. Denne margin er noget større end ved det seneste KTO-forlig.*

*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.*

*Jeg vil også godt fremhæve profilen i forliget. Den har aldrig været bedre. Allerede i det første år får vi 5,71 % inklusiv reguleringsordningen. Til sammenligning fik vi ved OK-05 kun 2,91 % i det første år inklusiv reguleringsordningen og trinprojektet.*

### **Højere lønudvikling end det private arbejdsmarked**

*I de afsluttende forhandlinger om rammens størrelse synes jeg, at KTO fik et gennembrud, fordi vi fik en aftale, der holdes 0,60 % af de generelle lønstigninger uden for reguleringsordningen.*

*0,20 % som compensation for fryns på det private arbejdsmarked og 0,40 % til forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.*

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

*Det har hele vejen igennem været et vigtigt krav for KTO, at få en højere lønudvikling end det private. Og den eneste måde vi kan få det på, er ved at holde en del af rammen uden for reguleringsordningen.*

*Det var netop den løsning, der skulle til, for at vi kunne acceptere rammen på 12,8 % og alligevel få et endnu bedre resultat, end det resultat, som KL havde afvist godt et døgn tidligere. En afvisning der tydeligvis hang sammen med et diktat fra finansministeren.*

*Hvis der bliver mulighed for at gentage denne model ved næste overenskomstfornyelse; ja, så er jeg helt med på den! Men det er dyrt for arbejdsgiverne, og jeg kan forestille mig, at de måske ikke opfatter løsningen, som en permanent model for gennembrud.*

### **Flere resultater i KTO-forliget**

*Men der er flere gode resultater i KTO-forliget med KL og RLTN. Og det er resultater, som også indeholder perspektiver på længere sigt.*

### **Mere barselsorlov til mænd og frihed ved barns 2. sygedag**

*Vi har aftalt en forbedring af retten til løn under barselsorlov og i den forbindelse en reservation af barselsorlov til faren med sædvanlig løn.*

*Efter barnets 14. uge har moren og faren hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Hensigten er selvfølgelig, at vi på den måde tilskynder til en højere grad af ligestilling i forbindelse med barselsorlov.*

*Jeg tror, at det kommer til at virke efter hensigten og måske endda så godt, at aftalen kan virke som katalysator for yderligere ligestillingstiltag ved kommende overenskomstfornyelser og på andre dele af arbejdsmarkedet.*

*Vi fik også vores krav om frihed til forældre ved barns 2. sygedag gennemført. Friheden udvides fra 1 dag til 2 dage med løn.*

*Jeg er helt sikker på, at mange børnefamilier er rigtig glade for, at det nu bliver noget nemmere at håndtere situationer med syge børn samtidig med, at man skal passe sit arbejde bedst muligt.*

*Aftalen sender også et signal om, at vi sammen med arbejdsgiverne tilstræber, at gøre de kommunale og regionale arbejdspladser familievenlige og dermed også mere attraktive.*

### **Seniordage**

*På seniorområdet synes jeg, at vi fik et flot gennembrud. Vi har taget hul på at få de seniorrettigheder, som vi har kæmpet for i flere år. Naturligvis havde vi ønsket, at nå et endnu bedre resultat, men det skal nok komme. Jeg kan jo se, at en udbygning allerede er sket i nogle af organisationsforligene.*

*Jeg er ret sikker på, at senioraftalen vil medvirke til at sætte fokus på hele seniorområdet, og dermed bidrage til at fastholde arbejdskraften i kommuner og regioner.*

*For mig at se er seniorrettigheder et godt eksempel på, at KTO kan bruges som murbrækker på et område, hvor det er vanskeligt for den enkelte organisation at få et gennembrud.*

### **Trivsel på arbejdspladserne**

*På det personalepolitiske område fik vi taget et yderligere skridt – ovenpå stress retningslinjerne fra sidste gang - i retning af, at forbedre de ansattes trivsel og sundhed.*

*Vi har i aftalen bl.a. fastlagt, at kommunens eller regionens øverste MED/SU-udvalg skal aftale retningslinjer, som indeholder konkrete tilbud til de ansatte om sundhedsfremme – det kan fx være om massage og fysioterapi. Aftalen om trivsel og sundhed er et eksempel på, at vi i fællesskab kan bidrage til løsning af problemstillinger, hvor arbejdsgiverne og KTO har en fælles interesse; nemlig at fremme trivsel og sundhed, og dermed nedbringelse af sygefraværet blandt de ansatte.*

### **Attraktive organisationsforlig**

*Udover de omtalte elementer i KTO-forliget er der – som sagt - også indgået attraktive organisationsforlig. Jeg ser det som en helt afgørende faktor, når det samlede resultat skal vurderes. Det er jo her, at vi hver især kan opnå de resultater, som passer til de medlemmer, vi repræsenterer.*

*Det kan vi kun opnå, hvis en betydelig del af den samlede ramme, reserveres til organisationernes egne forhandlinger. Ud af den samlede ramme på 12,80 % er der anvendt rundt regnet 2/3 til det fælles KTO-resultat og 1/3 til organisationens eget resultat.*

*Efter min vurdering en passende fordeling ud fra den situation, vi stod i denne gang..*

### **Et godt KTO-forlig**

*Min konklusion er derfor: KTO-forliget er rigtig godt!*

*Jeg anbefaler ikke bare dette resultat fordi, det er ”det bedst opnåelige”. – Det er det naturligvis, for ellers havde vi opnået et bedre resultat. Men grunden til, at jeg anbefaler resultatet er, at det er rigtig godt!*

*Så enkelt er det!*

*Vi har sikret de største lønstigninger til alle ansatte i kommuner og regioner i 20 år. Vi har fået seniorrettigheder. Vi har fået udvidet barsel til mænd. Vi har fået frihed til forældre ved barns 2. sygedag. Og vi har taget hul på, at forbedre medarbejdernes trivsel og sundhed. Og så skal vi ikke glemme, at vores tillidsrepræsentanter også har fået et obligatorisk tillæg og bedre beskyttelse end tidligere.*

*Jeg er selvfølgelig helt opmærksom på, at nogle organisationer vurderer, at forliget ikke lever op til medlemmernes forventninger. Og jeg skal ærligt indrømme, at den afgørende forbedring, som vi opnåede i den sidste runde ikke er så enkel at forklare som et højere procenttal – selv om den er bedre. Det gælder også for en uddannet matematiklærer! Men et resultat med 0,6 % uden for reguleringsordningen er altså et resultat med en indbygget sikkerhed for på sigt at opnå en bedre lønudvikling i kommunerne end på det private område.*

*Hvad skal man så sige til dem, der ikke mener, at det er godt nok?*

*Hvis jeg troede på, at vi kunne få et bedre resultat ved at gå i forligsinstitutionen, ja så ville jeg naturligvis også have anbefalet den vej. Men jeg tror faktisk, at det lykkedes os gennem vedholdenhed og fælles indsats at få det optimale ud af forhandlingssituationen.*

*Helt i overensstemmelse med forhandlingsaftalen er nogle af KTO's medlemsorganisationer kommet til en anden konklusion. Det hverken vil eller skal jeg kommentere.*

*Jeg vil blot fastslå: Forudsætningerne for KTO-forliget - jeg tænker først og fremmest på værdien af reguleringsordningen - må der naturligvis ikke rykkes ved.*

*- Og så vil jeg lige gentage mig selv: Jeg synes at vi har opnået et godt forlig. Det bedste i 20 år. Derfor vil jeg anbefale det til godkendelse.*

.....

*Men OK-08 forløbet giver også behov for at vurdere aftalesystemet og forhandlingsmodellen i et lidt bredere perspektiv.*

.....

### **Aftalesystemet ikke en isoleret enklave**

*På det sidste repræsentantskabsmøde pegede jeg på, at aftalesystemet løbende ændrer sig. Aftalesystemet er ikke en isoleret enklave, der er fastlåst i 1899-modellen.*

*En forøgelse af arbejdsstyrken, mere ligestilling, flere kompetencer og bedre trivsel og kvalitet i arbejdslivet, samt mindre sygefravær er emner, der står højt på den danske politiske dagsorden.*

*De emner afspejler sig tydeligt i det forlig vi netop har indgået, og som nu skal til afstemning.*

*Aftalesystemet løser en række bredere samfundsmæssige opgaver. Udviklingen af disse opgaver sker i et tæt sammenspil med det politiske system, og politikerne er stærkt interesseret i aftalesystemet, netop fordi vi kan levere varen, og fordi vi er i stand til at forny den danske aftalemodel.*

*Omvendt er det også klart, at den danske aftalemodel forudsætter en arbejdsdeling mellem, hvad der håndteres af Christiansborg, og hvad der håndteres af aftaleparterne.*

*Arbejdsdelingen er naturligvis ikke altid krystalklar. Og der kan mellem organisationerne også være forskellige opfattelse af, hvor snitfladen skal ligge.*

*Jeg kan dog ikke erindre en overenskomstforhandling, hvor balancepunktet mellem det politiske niveau og forhandlingssystemet er blevet udfordret så kraftigt, som ved denne overenskomstfornyelse.*

*Her tænker jeg bl.a. på indgåelserne af 3-partsaftalerne i sommeren sidste år, hvor der indgik en række emner, som traditionelt håndteres i aftalesystemet.*

*3-partsaftalerne har på den ene side fungeret som en løftestang i forhandlingerne – fx på seniorområdet.*

*Men det har på den anden side ikke været en nem øvelse at agere en slags fejebakke, for politiske aftaler, der er udformet af andre aktører i en helt anden kontekst. Vi har derfor*

*efterfølgende brugt rigtigt meget tid på at oversætte den politiske opfattelse af indholdet i 3-partsaftalerne. Det gælder især spørgsmål om aftaleret og rettigheder, der ikke var taget stilling til i 3-partsaftalerne – fx seniorrettigheder.*

*Det er også klart, at når vi skal sælge forhandlingsresultatet til medlemmerne, ja så kan det faktisk være svært at sælge forbedringer, der allerede blev solgt for et halvt år siden i 3-partsaftalerne.*

*Vi skal løbende diskutere, hvordan vi maksimerer vores indflydelse, så vi kan sikre gode løn og arbejdsvilkår til de ansatte. Her findes der ikke ét svar.*

*Men en ting er, hvad vi selv er herre over, og som vi kan søge indflydelse på i respekt for aftalesystemet.*

*En anden ting er, når politikere i en uansvarlig jagt på stemmer til folketingsvalg blander sig i kerneelementet i aftalesystemet – nemlig lønforhold.*

*Selvfølgelig fungerer de offentlige overenskomstforhandlinger under andre rammer end de private overenskomstforhandlinger. De økonomiske rammer, vi forhandler indenfor, er reelt fastlagt af Folketinget og til dels i de enkelte byråd. Skal vi have hævet overliggeren og rammerne for vores forhandlinger, så skal der også lægges et pres.*

*Men når folketingspolitikere under valgkampen og umiddelbart efterfølgende stod i kø for at love guld og grønne skove, og når finansministeren med Dansk Folkepartis og Socialdemokraternes velsignelse lavede det berømte kunstgreb og blot flyttede nogle penge frem, som de offentlige ansatte under alle omstændigheder alligevel ville få via reguleringsordningen, ja så er det ikke ligefrem hjælpsomt for aftalesystemet.*

*Og det er da klart, at den proces i høj grad har udfordret forhandlingsystemet, og gjort OK-08 forhandlingerne umådeligt svære.*

*Under alle omstændigheder tror jeg, at det er meget vigtigt, at vi i den kommende overenskomstperiode i fællesskab i KTO og i organisationerne får drøftet balancepunkter for det politiske niveau og for aftalesystemet, som er tilpasset tiden, og som ikke tager luften ud af aftalesystemet.*

*En vigtig lære af hele forløbet jeg har draget er – måske ikke overraskende –, at der ikke er et alternativ til aftalesystemet!*

### **Arbejdsgiverne**

*En anden udfordring for aftalesystemet er arbejdsgivernes forhandlingsduelighed.*

*Opdelingen på to arbejdsgiverområder indenfor KTO-området, hvor staten har en vetoret i forhold til den ene part og stor økonomisk indflydelse i forhold til den anden part, har selvfølgelig givet anledning til en række bekymringer fra vores side, om i hvilket omfang*

*finansministeren vil styre forløbet – ikke kun i forhold til økonomien, men også ned i detaljen. Helt overordnet set må vi konstatere, at navnlig KL og såmænd også RLTN har vist sig at være forhandlingsduelige modparter – det gælder især i forhold til de delforlig, vi indgik undervejs.*

*At der skete en meget stram koordinering på arbejdsgiversiden i den afgørende fase var vel ikke helt overraskende, men at de 12,8 % pludselig skulle blive til et nærmest helligt tal var overraskende for os - og vel også for de kommunale arbejdsgiverparter. Her var koordineringen i så stramme tøjler, at KL og RLTN reelt ikke var forhandlingsduelige.*

*Omvendt viste KL klart forhandlingsduelighed, da vi præsenterede dem for vores forslag om at fastholde de 12,8 % på papiret, men reelt skabe en forbedring af de kommunalt ansattes lønninger i forhold til den private sektor. Det vil jeg gerne kvittere for.*

### **Samarbejdet med CFU**

*Vi har i løbet af overenskomstforhandlingerne haft løbende kontakt med CFU. Konkret har der løbende været afholdt møder på formandsniveau, samt et enkelt møde mellem forhandlingsudvalgene. Både Sine Sunesen og jeg har derudover haft fornøjelsen af at sidde med ved flere borde.*

*Undervejs i forhandlingerne kunne KTO og CFU bruge hinanden til at løfte kravene.*

*Jeg vil også her gerne kvittere de statslige organisationer for deres klare opbakning til vores ønske om, at kunne oversætte det statslige forlig til den kommunale verden.*

*Den stramme koordinering på arbejdsgiversiden i slutfasen betyder naturligvis, at der også på organisationssiden skal ske en koordinering. Det har vi gjort her ved OK-08. Hvordan vi skal håndtere koordineringen ved OK-11, er nok et af de emner, vi kommer til at skulle drøfte videre.*

### **Forhandlingsmodellen for OK-08**

*Vi skal i den kommende tid evaluere OK-08, herunder forhandlingsmodellen for OK-08.*

*Uden at tage forskud på denne diskussion, må jeg konstatere, at vi kom i mål, men ikke uden buler og skrammer.*

*Ikke mindst den politiske indblanding, men selvfølgelig også de meget høje forventninger blandt medlemmerne til dette års overenskomstforhandlinger, har lagt et meget stort pres på organisationerne. Og vi har derfor også i KTO kunnet konstatere, at der i de enkelte organisationer har været store forskelle i det politiske manøvrerum.*

*Det har selvfølgelig i nogle tilfælde også præget forhandlingsklimaet internt i KTO's forhandlingsudvalg. Det har i visse situationer været meget svært at få enderne til at mødes. Men det er lykkedes - faktisk helt frem til målstregen.*



*Ikke overraskende måtte vi jo i afslutningen konstatere, at enkelte organisationer havde ønsker og krav, som ikke var mulige at tilgodese indenfor fællesskabet. Disse organisationer er derfor helt i tråd med KTO's forhandlingsaftale udtrådt af forhandlingsaftalen, og det er sket uden den store dramatik, og uden at de pågældende organisationer har forladt KTO-fællesskabet.*

*Forhandlingsaftalen i KTO har på den måde vist sit værd.*

*På den ene side har den både udgjort et sikkerhedsnet for organisationerne og muliggjort, at vi i fællesskab kan lægge det fornødne pres på arbejdsgiverne til at imødekomme vores ønske om en reel lønforbedring i forhold til det private arbejdsmarked.*

*På den anden side indeholder forhandlingsaftalen den nødvendige ventil, der muliggør, at den enkelte organisation kan træde ud af forhandlingsaftalen, og selv søge en løsning gennem anvendelse af konfliktvåbnet.*

*Men det er da klart, at det bedste ville være, hvis alle organisationer i dag var med i KTO-forliget, men sådan er den politiske realitet altså ikke.*

*Det er min vurdering, at den forhandlingsplan vi lagde for OK-08 med indgåelse af en række delforlig undervejs, har været afgørende for, at alle organisationer i KTO var med helt til målstregen. Og den har også muliggjort, at KTO kunne anvendes som murbrækker i forhold til bl.a. etableringen af seniorrettigheder, øremærkning af barselsorlov til mænd og det obligatoriske tillæg til tillidsrepræsentanterne.*

*Forhandlingsplanen betød, at vi kunne tage hul på en række krav inden det afgørende slag om økonomien. Indgåelse af delforlig undervejs bekræftede også løbende begge parter forhandlingsvilje, og muliggjorde, at vi i dag mod alle odds kan indstille et KTO-forlig til godkendelse.*

*Faktisk blev forhandlingsplanen kun afvejet 2 gange.*

*Første gang fordi arbejdsgiverne på daværende tidspunkt ikke var i stand til at forhandle barns 2. sygedag, og anden gang i forbindelse med de afsluttende forhandlinger, hvor vi jo ikke nåede i mål på det aftalte tidspunkt, men måtte bruge yderligere ca. 14 dage.*

*Hele forhandlingssituationen har i et vist omfang vanskeliggjort de omvendte forhandlinger. Vi måtte i hvert fald konstatere, at der ikke kom skred i organisationsforhandlingerne før til allersidst. Men ikke desto mindre er der nu indgået flotte organisationsforlig.*

*Den omvendte forhandlingsmodel stiller i høj grad krav til koordineringen på vores egen side. Hvis ikke vi koordinerer, så overlader vi jo hele banen til arbejdsgiverne, og*

arbejdsgivernes muligheder for at anvende ”del og hersk-princippet”. Havde vi været bedre til at koordinere på vores side, så er jeg ikke sikker på, at fx RLTN havde haft held til at lande på 2 x 0,8 % i lokal løndannelse. Heldigvis har vi i slutspurten her fået rettet lidt op på det.

På den anden side har jeg på nuværende tidspunkt svært ved at se et alternativ til den omvendte forhandlingsmodel, som langt hen af vejen muliggør forskellige forhandlingsløsninger, indenfor det vi kalder det kontrollerede frirum.

Men det er jo nogle af de overvejelser, vi skal drøfte i forbindelse med evalueringen af OK-08. Og her kommer vi nok også til at drøfte, hvordan beslutningsprocedurerne i KTO kan sikre, at vi hele tiden har en passende afvejning mellem hensynet til fællesinteresser på den ene side, og organisationsinteresser på den anden side. Det skal ske på en måde, så der fortsat tages hensyn beskyttelsen af mindretal, men det er da også klart, at vi nu får lejlighed til at se på, hvordan vi kan indrettet os bedst muligt til at kunne møde forhandlingerne næste gang. Jeg tror ikke vi har en dårlig model, men den kan givetvis blive bedre.

### **Samarbejdet i KTO**

Jeg vil gerne takke forhandlingsudvalget for samarbejdet. Forhandlingssituationen har denne gang været meget usædvanlig, og det har til tider også spillet ind i forhold til samarbejdet og samarbejds klimaet i forhandlingsudvalget. Vi har været alle dele af stemningsregistret igennem. Der har både været god og dårlig stemning, og vi har i visse situationer skulle bruge meget lang tid på at finde fælles løsninger. –Vi har ind imellem trukket store vekslers på hinanden, og et par gange såmænd også på arbejdsgiversiden.

Men alt i alt, synes jeg, vi sluppet helskindet gennem processen.

Til sidst vil jeg gerne have lov til at sige tak til sekretariatsudvalget og sekretariatet for en rigtig flot indsats. Jeg har denne gang været helt tæt på forhandlingerne og ved derfor, hvilken helt enestående indsats, der er blevet leveret. Vi har denne gang forhandlet parallelt ved to borde, og hele vejen i gennem har jeg oplevet, at arbejdsindsats og engagement har været helt i top. Jeg tror, at kun meget få i repræsentantskabet kan forestille sig, hvilken indsats I har ydet. Tusind tak for det!

### **Indstilling**

Med disse bemærkninger skal jeg på bestyrelsens vegne indstille KTO-forliget til godkendelse.”

Da ingen ønskede KTO-forliget under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at KTO-forliget var enstemmigt godkendt.

#### 4. Eventuelt

**Formanden** takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Han henviste til, at KTO's vedtægter i 1997 blev ændret således, at repræsentantskabets stillingtagen til KTO-forliget er foreløbig, idet den endelige stillingtagen sker på et bestyrelsesmøde, når organisationerne har haft lejlighed til helt at afslutte deres specielle forhandlinger, og har haft resultatet til urafstemning eller stillingtagen i en kompetent forsamling.

Såfremt der på bestyrelsesmødet er enighed mellem LO-, FTF- og AC-valggrupperne om at godkende KTO-forliget, meddeler KTO de kommunale arbejdsgivere, at forliget er vedtaget.

Er der på det nævnte bestyrelsesmøde ikke enighed mellem de tre valggrupper om godkendelse af KTO-forliget, træffer bestyrelsen beslutning om, hvad der skal ske.

Forhandlingsudvalget havde på et møde forud for repræsentantskabsmødet besluttet, at bestyrelsens stillingtagen til KTO-forliget denne gang sker på et bestyrelsesmøde den 14. april 2008. Organisationernes stillingtagen til KTO-forliget skal derfor være sekretariatet i hænde senest den 11. april 2008 kl. 16.00.

**Formanden** takkede for den foreløbige godkendelse af KTO-forliget. Han ønskede held og lykke med organisationsforhandlingerne, såfremt disse endnu ikke var afsluttet, og med behandlingen af OK-resultatet i organisationen.