

**REFERAT AF KTO'S
19. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 16. DECEMBER 2004**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Peter Asboe, DKK, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Peter Asboe valgtes til dirigent.

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

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

Følgende organisationer var ikke til stede:

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark,
Dansk El-forbund,
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund,
Dansk Jernbaneforbund,
Dansk Kor Forbund,
Dansk Musiker Forbund,
Dansk Navigatorforening,
Danske Skov- og Landskabsingeniører,
Foreningen af Havnefogeder i Danmark,
Maskinmestrenes Forening,
Teaterteknikerforbundet.

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

2. Bestyrelsens beretning

Dennis Kristensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Reformernes tid

Hvad har vi lært af de netop afsluttede overenskomstforhandlinger, og hvilke udfordringer stiller den netop nye vedtagne strukturreform os overfor?

Hvis jeg skulle holde talen om 3 måneder ville disse spørgsmål være et hovedtema.

I øjeblikket er vi alle sammen begravet i overenskomstforhandlingerne og i de mange lovforslag om strukturreformen.

I den situation kan det være vanskeligt at se skoven for bare træer.

Når jeg alligevel vil trække et par udfordringer frem om fremtiden, som ligger lige foran os, er det for at pege på, at reformernes tid ikke er afgrænset til de opgaver vi står med pt., men at tiden med reformer også rækker videre, og vil påvirke vores opgaver i fagbevægelsen i de kommende år.

Hvad vil jeg så gerne kunne sige om 3 måneder?

Ja, vi snød først og fremmest eksperternes forudsigelser – vi sluttede nemlig ikke i forligsen. I stedet indgik vi et forlig.

Vi lærte bl.a.:

- *At vi kan undgå forligsen, hvis vi vil!*
- *At vores gamle tradition med at indgå delforlig klart har en positiv virkning i forhandlingerne.*
- *At KTO's delforlig virkede som en katalysator i organisationernes forhandlinger.*
- *At det er en fordel, at vi er enige om en klar prioritering af vores krav. Vi havde denne gang opstillet færre og betydningsfulde krav. Vi havde ikke revl og krat med.*
- *At vi kunne bruge KTO's styrke til at få de sidste par organisationsaftaler i hus. Der var ingen organisation, der blev efterladt på perronen.*
- *At de enkelte organisationer i højere grad end tidligere kan se sig selv i forliget.*
- *At der med den omvendte model er fundet en bedre og mere konstruktiv balance mellem KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne.*

Men vi lærte også:

- *At større lovgivningsmæssige initiativer midt i overenskomstforhandlingerne ikke virker fremmende for forhandlingerne. Tværtimod bragte regeringens lovforslag om strukturreformen meget støj og usikkerhed ind i forhandlingerne. En forhandlingsmæssig løsning blev derfor ligeså svær, som vi forventede. Men vi kom i hus, selvom der fortsat udestår mange udfordringer.*
- *At de stramme budgetter i kommuner og amter volder mange problemer i forhandlingerne. Vi skabte i fællesskab nogle acceptable rammer, men jeg må også erkende, at det selvfølgelig stadig gør ondt, og her er der fortsat et problem.*

- *At arbejdsgiverne efter et meget hårdt pres, fandt frem til flere lønmodeller. I alt er der aftalt 5 forskellige lønmodeller, der spænder fra næsten udelukkende central løndannelse til meget decentral løndannelse.*

I forhold til strukturreformen lærte vi:

- *At et vedholdende pres på regeringen fik den til at holde, noget af det den lovede – sådan da!*
- *At KTO, som fællesorgan for ansatte i amter og kommuner, blev hørt, og havde indflydelse på, hvorledes lovgivningen om strukturreformen kom til at se ud.*
- *At strukturreformen har betydet, at der i organisationerne blev skabt fornyet opmærksomhed om de klassiske opgaver – nemlig sikringen af medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår.*

Ønsketænkning er der måske nogen nede i salen, der tænker. Måske, men for mig at se er der ikke tvivl om, at de spor der sættes i forbindelse med overenskomstforhandlingerne og strukturreformen, vil komme til at påvirke såvel organiseringen som opgaverne i fagbevægelsen på det kommunale område i de kommende år.

Derfor vil jeg nu - hvor vi alle er dybt begravede i lønmodeller, reallønsgaranti, strukturkrav og en hel masse andet overenskomststof – tillade mig at løfte blikket og se OK-05 i et lidt større perspektiv. Jeg vil stille nogle spørgsmål, som vi kommer til at overveje efter OK-05.

Men vi skal være opmærksomme på, at på nogle områder vil det vi gør ved OK-05, være med til at forme svarene.

Med reformen vil vi få større aktører lokalt på arbejdsgiversiden og måske også centralt. Vil der dukke nye konstellationer op?

Kommer vi til at se de første aftaler direkte mellem store kommuner eller regioner og forbundene? Nej, det kan vi næppe forestille os - lige nu.

Og hvad bliver KTO's rolle? Bliver KTO's rolle, at være en murbrækker for organisationsforhandlinger? Eller en aktør der sætter spotlight på få vigtige temaer ved en overenskomstfornyelse, som denne gang, fx ligestilling og strukturreform?

Skal KTO's indflydelse og arbejde i forbindelse med strukturreformen også anvendes på andre områder, hvor bl.a. vilkårene for de ansatte i amter og kommuner berøres?

Får hovedorganisationerne mulighed for, ved trepartsforhandlinger, at sætte nogle positive spor for vores næste overenskomstforhandling i forhold til uddannelsesområdet?

Hvis vi får 5 lønmodeller, er det så startskuddet til en langt større grad af fælles overenskomst- og aftalestof på tværs af organisationerne, end vi nogensinde tidligere har set? Det tror jeg, at det er.

Og vil det betyde, at medlemmerne i højere grad vil få lov til at vælge mellem organisationerne, sådan som vi allerede har set på AC-området?

Og valgfrihed, vil det også medføre valgfrihed indenfor overenskomsterne, udover de muligheder som fx feriefridagene allerede giver i dag?

Og hvad med de nye lønmodeller? Bliver det så i højere grad en hovedopgave for organisationerne, at have fokus på de lokale/decentrale forhandlinger? Og i givet fald, hvordan sikrer vi, at vi kan imødekomme dette behov?

En besvarelse af disse spørgsmål er måske også en del af løsningen på fagbevægelsens akilleshæl – nemlig de vigende medlemstal, som nogle af os oplever.

Fagbevægelsens udfordring er at skabe rum for den ansattes indflydelse på egen arbejdssituation. Men på en måde så fællesskabets interesser ikke smides over bord.

Mange dilemmaer og problemer tegner sig her. Et eksempel er fx arbejdsgivernes ønske om forenkling gennem standardisering.

Fremtidens medlemmer vil ikke nødvendigvis købe hele butikken. De sætter spørgsmålstejn ved nogle af varerne på hylderne, mens de efterspørger andre. Vi ved fra personalepolitiske undersøgelser og andet, at nogle af de varer medlemmerne efterspørger og som har en betydelig værdi ude på arbejdspladserne, er mulighederne for fx personlig og faglig udvikling, et godt arbejdsmiljø, god ledelse og for indflydelse på egen arbejdstid.

Jeg tror det er meget vigtigt, at fagbevægelsen også her bliver en synlig aktør.

Ja, der er masser af spørgsmål. Og muligheder. Lad os sammen finde svarene - efter OK-05.

Reformerne er først lige begyndt!

Jeg vil nu vende mig mod den aktuelle situation og kommentere de igangværende overenskomstforhandlinger og strukturreformen.

OK-05

Den omvendte forhandlingsmodel

Den omvendte forhandlingsmodel er vores egen reform af forhandlingsformen på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked.

En formand fra en organisation i KTO har meget rammende kaldt de igangværende overenskomstforhandlinger "en overenskomst til reform".

Fra organisationernes side har vi måtte konstatere, at det gamle mere centralistiske forhandlingssystem, med generelle og ensartede løsninger på tværs af de mange faggrupper i amter og kommuner, ikke passer til morgendagens udfordringer.

Morgendagens udfordringer forudsætter, at der udvikles mere skræddersyede modeller på en lang række områder - vilkårene og ønskerne er forskellige for en kontorchef, en social- og sundhedsmedhjælper og en lærer.

Fra KTO's side lægger vi afgørende vægt på, at den nye forhandlingsmodel bliver en succes.

Delforlig

Første skridt i den retning blev taget på vores første forhandlingsmøde den 3. december 2004. Her indgik vi - til de flestes overraskelse - et delforlig om det første år.

Overraskende, fordi, der ikke er tradition for et delforlig på det første forhandlingsmøde, og overraskende fordi en række forskere og andre kommentatorer har haft meget travlt med at forudsige, at vores forhandlinger er på vej i forlignen – allerede inden de er begyndt.

Selvfølgelig havde jeg gerne set, at der var flere penge til det første år, så der også kunne blive plads til yderligere forbedringer ved organisationsforhandlingerne. Men vi må konstatere at de meget snævre rammer for økonomien, som er aftalt i økonomiaftalerne mellem regeringen og de kommunale arbejdsgiverparter, giver begrænsede manøvrer muligheder. Med delforliget fik vi dog et forlig for det første år, som er det bedste siden 1987.

Med delforliget er vi gået helt op til kommunernes og amternes budgetloft, og vi har endda haft held til at bryde det en lille bitte smule.

Med delforliget har KTO også klart tilkendegivet, at vi går efter forlig og ikke forlign. Delforliget var også et klart signal til organisationsforhandlingerne. Det er mit håb, at delforliget kan være med til at sætte fart i organisationernes forhandlinger, så der nu bliver tale om reelle forhandlinger, der rykker.

Så alt i alt - og med aftalen om pension i den ulønnede del af barselsorloven - synes jeg, at vi er kommet meget flot fra start.

Vi har taget et første skridt mod et samlet forlig.

Men der er fortsat lang vej til mål.

Der skal først og fremmest aftales nogle forskellige lønmodeller mellem de enkelte organisationer og arbejdsgiverne, og samtidig skal KTO være med til at sikre de ansattes realløn.

For KTO er det vigtigt, at der ved organisationernes borde aftales flere lønmodeller – og her har jeg allerede sagt til arbejdsgiverparterne, at 2 ikke er flertalsform i denne sammenhæng.

På det ekstraordinære repræsentantskabsmøde i oktober måned gennemgik jeg mere udførligt vores krav.

Jeg præciserede her, at hovedvægten i KTO's krav er:

- *Sikring af reallønnen*
- *Forbedring af ligestillingen*
- *Bedre vilkår for tillidsrepræsentanterne, og*
- *Krav i forbindelse med strukturreformen.*

I tilknytning hertil vil jeg knytte et par bemærkninger til de nye skøn for lønudviklingen på det private arbejdsmarked og det nye skøn for stigningen i forbrugerpriserne i de kommende år. Jeg vil også uddybe KTO's krav i forbindelse med strukturreformen.

Nye skøn for lønudviklingen på det private arbejdsmarked mv. Vores hovedkrav er, at de generelle lønstigninger, incl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen.

Inflationsskønnet ifølge Det Økonomiske Råd er i 2005 2,1%, i 2006 1,7% og 2007 også 1,7% – hvis vi får brug for det år. I alt er inflationsskønnet steget til ca. 5,6% i løbet af 3 år, og 3,8% i løbet af 2 år.

Samtidig er Finansministeriet kommet med et nyt lidt lavere skøn for lønudviklingen på det private arbejdsmarked for 2005 og et lidt højere for 2006. Lønskønnet i 2005 er på 3,6 % og i 2006 på 3,9 %.

Skønnene vil naturligvis kunne få indflydelse på det samlede økonomiske råderum i forhandlingerne, herunder navnlig på vægtningen mellem KTO's forhandlinger og organisationernes forhandlinger.

Den faktiske lønudvikling på det private arbejdsmarked har desværre også en umiddelbar konsekvens i forhold til reguleringsordningen i vores første aftaleår, hvor vi ved en uændret videreførelse, for første gang nogensinde, risikerer at få en negativ udmøntning.

Desværre kan den negative udmøntning ikke tilskrives, at der nu for alvor er kommet gang i lønudviklingen i amter og kommuner.

Parterne har dog endnu ikke taget stilling til en reguleringsordning i den kommende overenskomstperiode. Det har vi til gode at aftale. Jeg vil godt love, at det ene trin vi har aftalt i første aftaleår, ikke skal reduceres til noget mindre – reguleringsordning eller ej.

Jeg er blevet belært om, at en hovedforhandler ikke skal garantere alt muligt, før vi afslutter KTO-forhandlingerne den 18. februar, men det gør jeg altså alligevel.

Men der er ingen tvivl om, at reguleringsordningen vil blive en meget vigtig omdrejningsfaktor, når et forlig skal strikkes sammen.

Strukturreformen

Vi har ved OK-05 stillet krav om tryghed i forbindelse med strukturreformen.

Lovgivningen i forhold til den brede struktur- og opgaveomlægning i amter og kommuner har vi i øjeblikket til høring.

Regeringen har i tilknytning til hele strukturreformen klart tilkendegivet, at der ikke med reformen vil ske afskedigelser, og at evt. tilpasninger af personalet skal ske ved naturlig afgang. Ligeledes har statsministeren på talestolen i Folketinget klart tilkendegivet, at regeringen med de kommende lovforslag ikke har til hensigt at forringe de ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Jeg vil senere i min tale vende tilbage til regeringens tilkendegivelser.

Vi har overfor de kommunale arbejdsgiverparter på mødet den 3. december 2004 uddybet vores krav i forbindelse med strukturreformen, og jeg vil i det følgende kort redegøre for, hvad der ligger i kravene.

Vi har præciseret, at KTO vil arbejde for, at der i lovgivningen indarbejdes lovbemærkninger om, at eventuelle personaletilpasninger sker ved naturlig afgang og ikke ved afskedigelser.

Herudover har vi præciseret, at KTO's udgangspunkt er, at de kommunale arbejdsgiverparter må finansiere omstillingsomkostningerne i forbindelse med strukturreformen. For KTO ligger det ikke i kortene, at de ansatte skal finansiere de omstillingsomkostninger, der er forbundet med strukturreformen.

I det lys har KTO stillet krav om det samme områdetillæg i den enkelte sammenlagte kommune, og om en tidsbegrænset aftale med attraktive rettigheder om relevante tilbud om kompetenceudvikling og seniorordninger.

I det sidste krav ligger der bl.a., at der aftales seniorordninger, der kan medvirke til at fastholde medarbejdere, men der ligger også krav om fornuftige fratrædelsesordninger, som kan anvendes i forbindelse med naturlig afgang.

Jeg har i den forbindelse noteret mig, at både velfærdskommissionens formand, KL og andre har udtrykt bekymring for, at de kommende ændringer, som følger af strukturreformen, kan betyde, at ældre medarbejdere vælger at sige farvel og tak.

Der er derfor i den aktuelle situation god fornuft i at aftale fastholdelsesordninger. I vores krav ligger også, at personer, der – som led i strukturreformen – får en væsentlig forøget transport, får ret til en kompensation.

En konsekvens af strukturreformen vil være, at en række ansatte skal flytte arbejdsplads. For KTO er det vigtigt, at der i forbindelse med flytningen af medarbejdere til nye arbejdspladser, inden for de sammenlagte kommuner eller regioner, tages vidtgående hensyn til de ansattes transportafstand til den nye arbejdsplads. Er dette ikke muligt, stiller KTO krav om, at der til disse ansatte ydes kompensation.

Når der sker sammenlægning af kommuner og nye regioner opstår, vil det blive aktuelt at indgå nye lokale aftaler, og der vil være behov for at foretage en sammenskrivning af de forskellige lokale vilkår og personalepolitikker.

Vi har derfor også et krav om, at der skal aftales procedureregler for bl.a. de sammenlagte kommuners overgang til nye lokale (forhånds)aftaler.

I den forbindelse vil jeg gerne påpege et helt særligt problem. Et problem, som jeg også har rejst over for arbejdsgiverne, og som vi er nødt til at finde en løsning på. Nemlig at nogle kommuner "en bloc" op siger alle ny løn aftaler med henvisning til en kommende sammenlægning med andre kommuner.

Den går altså ikke.

Parterne har ved en overenskomstfornyelse naturligvis nogle muligheder for at frigøre sig. Det er også set ved OK-02 og tidligere. Og det er klart, at der kan være en helt konkret begrundelse for opsigelse af lokale ny løn aftaler.

Men man undergraver jo helt den løngaranti, der ligger i virksomhedsoverdragelsesloven, hvis alt bliver opsagt til den 31. december 2006.

For mig at se nærmer det sig derfor en omgåelse. Og vi har derfor over for arbejdsgiverne rejst krav om, at man ikke kan op sige lokale aftaler med begrundelse i strukturreformen.

OK-05 afrunding

På det ekstraordinære repræsentantskabsmøde i efteråret var jeg inde på, at den nye forhandlingsmodel indebærer et længere og anderledes forhandlingsforløb.

Jeg nævnte i den forbindelse også, at der som følge heraf naturligvis kan opstå situationer, hvor vi vil opleve frustration over manglende fremdrift, forskellige og modsatrettede meldinger fra med- og modparter.

Jeg vil her gentage, at det i disse situationer er utroligt vigtigt, at vi har is i maven, og ikke umiddelbart lader os rive med. I disse situationer er det i allerhøjeste grad også vigtigt, at alle parter slår "hørebofferne" ekstra meget ud for at kunne høre selv de mindste signaler om åbninger, og også giver sig selv mulighed for at afprøve nye veje.

Med delforliget fra den 3. december 2004 er bolden nu for alvor givet op for organisationernes forhandlinger. Så min opfordring til såvel arbejdsgiverne som til organisationerne er derfor, "udnyt hele banen"! Tiden er ikke til spilfægteri, men til realitetsforhandlinger. Det er nu toget kører, og begge parter har et ansvar for at holde toget på skinnerne.

Lovgivning om strukturreformen

Der skal ikke herske tvivl om, at KTO vil arbejde konstruktivt med at sikre gennemførelsen af dette århundredes største personalepolitiske projekt – strukturreformen.

KTO har allerede sammen med arbejdsgiverne udarbejdet en "Fælleserklæring om information, dialog, medinddragelse og tryghed i relation til strukturreformen", samt en fælleserklæring om etablering af dialogfora. Derudover er vi tæt på, at indgå en aftale om midlertidige tværgående medbestemmelsesudvalg, herunder et særligt TR-protokollat om vilkår i forbindelse med deltagelse i møder. Det ser ud til at aftalen bliver færdig inden jul, og at parterne kan underskrive aftalen i starten af januar 2005.

KTO har også givet hørings svar på skatteministerens lovforslag om gennemførelse af strukturreformen på skatteområdet, og vi har pt. udkast til lovforslag i høring i forhold til den brede struktur- og opgaveomlægning i amter og kommuner.

Regeringens udmeldinger

KTO har med tilfredshed noteret sig regeringens udmeldinger vedrørende håndteringen af personalets forhold.

I tilknytning til gennemførelsen af strukturreformen har statsministeren i Folketingets åbningsdebat sagt følgende til de offentligt ansatte: "Lad mig gøre fuldstændig klart, at vi har ingen som helst, ingen som helst, intentioner om at forringe de kommunale medarbejderes løn- og arbejdsvilkår. Det andet, jeg gerne vil slå fast, er, at medarbejderne følger med opgaverne; der er brug for medarbejderne, og derfor ligger der ikke i kommunalreformen noget oplæg til afskedigelser af kommunale medarbejdere".

I flere forskellige sammenhænge har regeringen sagt, at reformen ikke er en spareøvelse, og at der ikke med reformen er tilsigtet, at det skal blive færre offentligt ansatte.

Det har ikke skortet på regeringens udmeldinger i forhold til at betrygge de offentligt ansatte.

Og som offentligt ansat burde man derfor også kunne føle sig rimelig tryk i forhold til dette århundredes største personalepolitiske projekt – regeringen står jo som garant for jobsikkerheden og for at løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes.

Med Vestres nye slogan til den kommende valgkamp ”så ved du det bliver til noget”, skulle man tro, at regeringen også er parat til at sætte handling bag ordene.

Men på dette område – synes jeg – at regeringen taler med to tunger. En pæn udgave i det offentlige rum og en mindre pæn i de fremsatte lovforslag om strukturreformen.

Fra KTO's side har vi ikke forudsat, at antallet af offentligt ansatte skal være uændret før og efter gennemførelsen af kommunalreformen.

Men vi har stillet krav til regeringen og Folketinget om, at eventuelle personaletilpasninger, som følger af strukturreformen bør ske ved ”naturlig afgang”. For KTO er det vigtigt, at de ansatte i amter og kommuner ikke kommer til at føle sig som jaget vildt i den kommende tid. Medarbejdernes opbakning og positive medspil er altafgørende for om reformen kan gennemføres i praksis. Sikkerhed i ansættelsen er en vigtig forudsætning herfor.

På skatteområdet har regeringen præciseret, at ”de tilpasninger, der vil ske i den samlede arbejdsstyrke på dette område, vil kunne gennemføres ved naturlig afgang”. KTO har i sit høringssvar på skatteområdet kvitteret for den bemærkning og forudsat, at tilsagnet også kommer til at gælde ved lovgivning for den øvrige del af strukturreformen.

For KTO er det derfor klart utilfredsstillende, at der ikke i de nye lovudkast for resten af strukturreformen er indføjret en tilsvarende bemærkning.

Det er vigtigt, at regeringen nu tvinges til at blive klar i mæglet.

Vil den - eller vil den ikke - garantere, at der ikke vil finde afskedigelser sted i forbindelse med strukturreformen også efter den 1. januar 2007?

I regeringens lovforslag om strukturreformen er der heller ikke givet en sikkerhed for, at de ansatte ikke får forringet deres nuværende ansættelsesvilkår.

Det er ganske enkelt ikke nok, at regeringen i den forbindelse læner sig op ad virksomhedsoverdragelsesloven. Loven sikrer kun de ansatte i perioden frem til udløbet af overenskomsten. Herefter kan den nye arbejdsgiver frigøre sig for forpligtelserne over for de overførte medarbejdere.

Regeringen siger, at det problem må det danske aftalesystem tage sig af. Men det er ikke fair! Konsekvensen er, at de ansatte kommer til at betale for at undgå forringelser. Ved overenskomstforhandlingerne har de ansatte allerede betalt for de vilkår, de har i dag. Fjernes

de vilkår i forbindelse med overgangen til den nye arbejdsgiver, skal de ikke betale for dem en gang til.

KTO har derfor foreslået, at regeringen udsteder en garanti mod forringelser. Garantien skal gælde for overenskomstsatte den dag de ikke længere er omfattet af virksomheds-overdragelsesloven. Og for tjenestemænd må det sikres, at de ved overførsel til den statslige tjenestemandsgivning og aftaler ikke får forringet deres vilkår – det gælder fx muligheden for at afholde omsorgsdage.

Regeringen skylder også her et klart svar.

Vil regeringen - eller vil den ikke - sikre, at de offentligt ansattes løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes efter udløbet af virksomheds-overdragelsesloven?

Regeringen skal presses til at besvare disse spørgsmål klart og entydigt.

Under en kommende valgkamp mener jeg, at vi skal forsøge at presse regeringen maksimalt på spørgsmålet om at eventuelle tilpasninger skal ske ved naturlig afgang.

Vi hører en masse om, at 250.000 ansatte vil forlade den offentlige sektor i de kommende år, og derfor bliver der snarere behov for at fastholde de ansatte end at afskedige dem.

Men det hjælper bare ikke hr. Jensen, der er 52 år og ansat i den administrative forvaltning på Rådhuset. Han frygter for sit job ved en kommende kommunesammenlægning, og vil gerne have en garanti mod afskedigelse her og nu.

Det skyldes ikke mindst økonomien i strukturreformen.

I strukturreformudspillet er der alene lagt op til, at de merudgifter kommunerne har til fx flytning og edb, kan finansieres via en låneordning. Ligeledes er der lagt op til, at arbejdsgiverne selv må betale for den fornødne kompetenceudvikling af medarbejdere, der skal til at varetage nye opgaver. Det er bare ikke nok!

Realiteten i amter og kommuner er jo, at såfremt der ikke afsættes ekstra penge, vil kommunerne og de nye regioner skulle dække ekstra udgifter gennem rationaliseringer og effektiviseringer, og det vil gå ud over både den offentlige service og vores medlemmers arbejdsvilkår.

KTO vil som nævnt, løbende presse regeringen til at give nogle tydelige svar på vores spørgsmål.

Det er klart, at KTO's hovedopgaver i 2004 har været den omvendte forhandlingsmodel, OK-05 og strukturreformen. Derfor har jeg også valgt, at bruge hovedparten af min tale i dag på disse emner.

Men KTO har også markeret sig på andre områder i 2004, fx

- EU-området, hvor der pt. arbejdes med implementering af flere direktiver,
- det personalepolitiske område, hvor KTO og arbejdsgiverne stod for Den Personalepolitiske Messe med over 5.000 deltagere,
- implementering af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, og
- ledelse.

Jeg vil her nøjes med at komme nærmere ind på ledelse. Resten kan I læse om i den skriftlige beretning.

Ledelse

Inden for ledelses-området er der sket en hel del i løbet af det forgangne år. Det der er sket, er alt sammen, efter min opfattelse, godt for KTO. Det er godt, selvom man kan sige, at en del handler om udvikling, og en del handler om afvikling!

Lad mig starte med at sige lidt om udviklingsdelen.

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere lancerede i juni måned en ny hjemmeside for ledere i amter og kommuner. Adressen er www.lederweb.dk.

Med lederweb.dk har KTO's medlemsorganisationer fået en vigtig platform til løbende at synliggøre og formidle deres arbejde med ledelsesudvikling. [Lederweb.dk](http://lederweb.dk) har pt. over 1000 besøgende hver dag. Det er ganske enkelt et godt udstillingsvindue – ikke mindst i forhold til de store udfordringer strukturreformen stiller de kommunale ledere overfor.

En anden nyskabelse inden for lederområdet er Væksthus for ledelse. Med etableringen af Væksthus for ledelse har vi sammen med KL fået lagt rammerne for den fælles indsats omkring lederudvikling. Væksthuset ledes af en bestyrelse, som består af repræsentanter fra KL, de kommunale chefforeninger og KTO.

Jeg kan i den forbindelse fortælle, at Kommunaldirektørforeningen har meddelt, at de fremover vil lægge deres kræfter på området i Væksthus for ledelse.

I tilknytning til bestyrelsen for Væksthus for ledelse er der nedsat tre væksthuse for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere, hvis opgave er at igangsætte konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter. Det bliver spændende at se, hvad der kommer ud af dette arbejde i de kommende år.

I forhold til fremtiden tror jeg, at indsatsen på lederområdet bliver styrket yderligere – både i den enkelte organisation og i KTO. Jeg forestiller mig, at forhandlingsudvalget og bestyrelsen i løbet af næste år skal drøfte om vi – udover de initiativer vi allerede har taget hver for sig og sammen – kan iværksætte yderligere initiativer med henblik på, at samle lederne inden for kommuner og amter endnu mere end vi allerede har gjort.

Det var lidt om udviklingsdelen!

Afviklingsdelen handler om Ledernes Hovedorganisation. Nogle vil sikkert mene, at det er en meget direkte måde, at sige tingene på! Måske alt for direkte! Men jeg mener at tiden er kommet, hvor KTO og Ledernes Hovedorganisation enten må stå sammen eller skilles.

KTO kan ikke, og vil ikke acceptere, at Ledernes Hovedorganisation igennem en længere årrække har voldt forhandlingsfællesskabet problemer.

Ledernes Hovedorganisation fører – i mine øjne - fortsat aggressive kampagner for at hverve medlemmer inden for de øvrige KTO-organisationers område – både i de landsdækkende medier og på deres hjemmeside.

Ved OK-02 opstod problemstillingen omkring konflikt, da Ledernes Hovedorganisation tilkendegav, at man af principielle grunde ikke ønskede at varsle strejke for sine medlemmer.

Og nu igen ved OK-05 har Ledernes Hovedorganisation, som bekendt, meddelt KTO, at de fortsat ikke ønsker at varsle strejke for deres medlemmer, selvom det klart er en forudsætning for at tiltræde KTO's forhandlingsaftale ved OK-05.

I KTO's forhandlingsudvalg, er vi på baggrund af dette historiske forløb, nået til den konklusion, at Ledernes Hovedorganisation og KTO har fjernet sig så meget fra hinanden, at det er bedst, at vi forbereder os på at afvikle samarbejdet. Og gerne i god ro og orden.

Vi har allerede meddelt Ledernes Hovedorganisation, at de i løbet af det næste års tid må forberede sig på, ikke fremover at være omfattet af KTO's generelle forhandlinger. Det bliver tilfældet, hvis den omvendte model med tilhørende forhandlingsaftale er en model, vi vil anvende fremover.

Samarbejdet i forhandlingsudvalget

Inden jeg slutter, vil jeg godt sige tak til forhandlingsudvalget for et godt og konstruktivt samarbejde. Jeg mener, at alle i forhandlingsudvalget har vist, at de kan håndtere balancen mellem organisationsinteresser og det bredere perspektiv, som arbejdet i forhandlingsudvalget handler om.

Forhandlingsudvalget har allerede bevist, at vi går efter resultaterne, og at viljen til at opnå konsensus er til stede. Vi beviste det ved at indgå et delforlig allerede ved den første forhandling med arbejdsgiverne. Hvis vi fortsætter ad denne vej, er jeg ikke i tvivl om, at vi indgår et forlig med arbejdsgiverne den 18. februar næste år.

Jeg nævnte på repræsentantskabsmødet i oktober, at mange af os i forhandlingsudvalget er relativt nye medlemmer, og at vi har skullet finde en arbejdsstil, som passer os alle.

Jeg vil godt gentage, at arbejdsstilen i forhandlingsudvalget fortsat bygger på, at vi har tillid til hinanden, at vi åbent og klart markerer og forklarer vores ønsker og grænser, og at vi er lydhøre overfor hinanden. Jeg sagde også, at arbejdsstilen indebærer, at der ikke er plads til uklare meldinger eller andet, som kan lægge gift for samarbejdet.

Det er mit indtryk at samarbejdet i forhandlingsudvalget er blevet styrket i løbet af de sidste par måneder, og jeg er overbevist om, at det vil blive styrket yderligere i de kommende faser af forhandlingerne, som både bliver spændende og udfordrende. Kort sagt, jeg har en klar fornemmelse af, at vi rykker tættere og tættere sammen.

Afslutning

Og sidst – men ikke mindst – en tak til sekretariatet. Der har i det forløbne år været flere hektiske perioder – flere end der plejer at være – selv i et år, hvor vi forbereder overenskomstforhandlinger. Jeg ved at der bliver arbejdet knaldhårdt for at nå det hele. Det gør I rigtig godt – tak for det.

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

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

3. Indkomne forslag

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

4. Regnskab for perioden 1. april 2003 – 31. marts 2004

Regnskabet for perioden 1. april 2003 – 31. marts 2004 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 1. december 2004 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 2005 – 31. marts 2006

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2005 31. marts 2006 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 9. december 2004.

Formanden henviste til, at der i budgettet er indregnet en kontingentfremskrivning med 18 øre til 15,82 kr. Der budgetteres med et driftsunderskud på 517.000 kr.

Han fandt, at det naturligvis på lidt længere sigt er vigtigt, at der kan fremlægges et budget, hvor udgiftssiden tilpasses indtægtssiden. Men i den nuværende situation, hvor KTO er midt i et overenskomstforløb, finder bestyrelsen, at det både er økonomisk ansvarligt og politisk fornuftigt at vente med at tilpasse budgettet til efteråret 2005, hvor der skal udarbejdes budget for 2006 – 2007, således som det også fremgik af indstillingsbilaget til punktet.

Der forelå derfor en indstilling fra bestyrelsen om, at repræsentantskabet godkender det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 15,82 kr. årligt pr. medlem. Bestyrelsen foreslår samtidigt, at repræsentantskabet tager til efterretning, at der budgetteres med et driftsunderskud for regnskabsåret 2005/2006. Driftsunderskuddet vil blive dækket ved træk på formuen.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet var godkendt.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det på repræsentantskabet omdelte reviderede materiale.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Valg-gruppe	Medlem	Suppleant
I	Dennis Kristensen, FOA (formand)	Lisa Dahl Christensen, FOA
	Jakob Bang, PMF	Nanna Højlund, PMF
	Kenneth Bergen, Metal	Knud Jensen, TIB
	Inger Bolwinkel, FOA	Margit Vognsen, FOA
	Ellen Lykkegård, KAD	Lone Hoffmann, KAD
	Hanne Nissen, TL	Kaj Lynge, SID
	Kirsten Nissen, SL	Benny Andersen, SL
	Kim Simonsen, HK/Kommunal	Bodil Otto, HK/Kommunal

II	Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)	Stig Andersen, LC
	Henning Breinholt, DS	Gorm Friberg, Teaterteknikerforbundet
	Birgit Elgaard, BUPL	Allan Baumann, BUPL
	Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening	Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
	Jørgen V. Christiansen, KC	Klaus Sørensen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
	Vibeke Thonboe, FKF	Flemming Jacobsen, Søllerød Kommunalforening
III	Gorm Leschly, GL (næstformand)	Sine Sunesen, AC
IV	Trine Thorning, LH	Lykke Petersen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det på repræsentantskabet omdelte reviderede materiale.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Valg-Gruppe	Medlem	Suppleant
I	Dennis Kristensen, FOA (formand)	Inger Bolwinkel, FOA
	Jakob Bang, PMF	Ellen Lykkegård, KAD
	Kirsten Nissen, SL	Arne Hansen, SiD
	Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL	Kenneth Bergen, Metal
II	Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)	Stig Andersen, LC

Birgit Elgaard, BUPL

Allan Baumann, BUPL

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Vibeke Thonboe, FKF

III Gorm Leschly, GL (næstformand)

Sine Sunesen, AC

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Dennis Kristensen**, FOA, til genvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Dennis Kristensen valgtes med akklamation til formand for en 2-årig periode.

9. Valg af 2 næstformænd

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen**, LC, og **Gorm Leschly**, GL, til genvalg til næstformænd for KTO.

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

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Søren Johnsen**, Gentofte Kommunalforening, og **Nils Pedersen**, HK/KOMMUNAL, til genvalg som revisor for KTO og **Torben Seier Petersen**, TL, til genvalg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Søren Johnsen, Nils Pedersen og Torben Seier Petersen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. Mødets afslutning

Dennis Kristensen takkede Peter Asboe for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Dennis Kristensen ønskede slutteligt god jul.