

**REFERAT AF KTO'S
22. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 2. OKTOBER 2007**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

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

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

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

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

Følgende organisationer var ikke til stede:

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
Dansk Musikpædagogisk Forening
Dansk Skuespillerforbund

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

2. Bestyrelsens beretning

"Repræsentantskabsmøderne i 2005 og 2006 var præget af reformer i den offentlige sektor. Reformernes tid er stadigvæk over os. Seneste reform i rækken er regeringens kvalitetsreform, som organisationerne selvfølgelig forholder sig til og arbejder med. Sådan er det.

I dag er det to langt vigtigere emner, der står øverst på dagsordenen for lønmodtagerorganisationer på det offentlige område.

For det første OK-08, som på den korte bane, skal sikre medarbejderne i kommuner og regioner klart bedre løn- og ansættelsesvilkår i løbet af de næste år.

For det andet aftaleretten og hele aftalesystemets indretning, som på den lange bane skal sikre medarbejderne i kommuner og regioner bedre løn- og ansættelsesvilkår.

Trepartsaftaler, hvor udmøntningen ikke er afklaret, signaler om politisk indblanding og på det seneste et løn ekspertudvalg, nedsat af regeringen, betyder, at aftalesystemet står over for en række udfordringer, som vi skal diskutere – også i KTO.

I min mundtlige beretning vil jeg sige noget om følgende:

- *udvalgte emner, som vi i KTO har arbejdet med i løbet af året,*
- *forberedelse af OK-08,*
- *rammer for OK-08, og*
- *aftalesystemets udfordringer.*

Jeg vil gennemgå KTO's krav til OK-08 i forbindelse med dagsordenens punkt 6 om stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2008.

Emner fra året

I den skriftlige beretning, der udsendes til repræsentantskabet i starten af 2008, vil der være en gennemgang af alle de emner, som KTO har beskæftiget sig med i løbet af det sidste års tid.

Jeg har valgt at tale om 3 emner: Kommunalreformen, stress-projektet og lønudviklingen.

Kommunalreformen

Kommunalreformen var en realitet den 1. januar 2007.

KTO har i de sidste 3 år arbejdet intensivt med kommunalreformens konsekvenser for de ansatte, og KTO har blandt andet indgået aftaler om løngaranti og vilkår for overgang til nye ansættelsesområder. Vi har sammen med de kommunale arbejdsgivere løst de væsentligste generelle spørgsmål om den enkeltes løn og ansættelsesvilkår på en måde, der har skabt klarhed for de ansatte i kommuner og regioner.

På det kommunale område er det således min konklusion, at vi har fået alle de generelle vilkår på plads på en fornuftig måde. Som skolelærer vil jeg give karakteren 9 med pil op – efter den gamle skala vel og mærke.

Men på et enkelt område, kan jeg ikke lade være med at komme med et lille pip, nemlig overgangen fra amterne til staten for ansatte på SOSU-skolerne. Her er billedet ikke rosenrødt. Personalestyrelsens udspil tog udgangspunkt i en dybt forældet ledelsesform.

Konsekvensen af den form for ledelse, og efterfølgende manglende aftale om videreførelse af vilkår, bliver, at der pustes til det evindelige resurseslagsmål på den enkelte skole, og betyder samtidig, at endnu mere ledelsestid bliver brugt på ufrugtbart bureaukrati i stedet for på pædagogisk ledelse. Jeg vil ikke sætte tal på karakteren, men den overgang er ikke bestået.

Vi har også skabt rammerne for, at samarbejdssystemet i kommuner og regioner, har kunnet fungerer i overgangsfasen, og nu i de sammenlagte kommuner og nye regioner. Lige nu er det sådan, at alle regioner og stort set alle sammenlagte kommuner har indgået nye MED-aftaler, som efter sigende skulle være bedre end de gamle aftaler. Det er naturligvis glædeligt.

I KTO fylder arbejdet med kommunalreformen mindre og mindre, men jeg ved, at der er et ganske stort lokalt pres for at få alle lønaftaler på plads, og ikke mindst et pres på de ansatte i kommuner og regioner. For mange medarbejdere har kommunalreformen været en ekstra arbejdsbyrde, og det tror jeg desværre også vil være tilfældet for mange i det kommende år.

Det er jo ikke sådan, at de resursegevinster, som nogle har talt om i forbindelse med reformen, betyder, at de ansatte får mindre travlt. Tværtimod kan det konstateres, at stadig flere og flere oplever et opskruet arbejdstempo og stigende krav om fleksibilitet og kvalitet. Og det er samtidig med, at kommuner og regioner på flere arbejdsområder ikke kan rekruttere nok kvalificerede medarbejdere.

Konsekvensen er flere sygedage, og at flere ansatte holder helt op med at arbejde på grund af sygdom. Og beskeden fra flere pensionskasser er, at det primært skyldes arbejdspress og deraf følgende stress.

Stress-projektet

Det leder mig over til det andet emne fra året, som jeg vil komme ind på, nemlig KTO's arbejde med stress-projektet.

Jeg synes, at det er værd at huske hinanden på, at det er arbejdsgiverne, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, og at medarbejderne ikke bliver syge af at gå på arbejde. Det skal hverken vi eller de glemme.

Når det er sagt, er det særdeles positivt, at KTO ved overenskomstforhandlingerne i 2005 fik et gennembrud på stressområdet i form af en bred aftalepakke.

Stress-projektet har haft den fordel, at vi sammen med arbejdsgiverne har kunnet fastholde og udvide fokus på stressproblematikken i hele aftaleperioden. Dette fokus har gjort os mere vidende om problematikken og blandt andet medvirket til, at vi i forbindelse med forberedelserne af kravene til OK-08 har udvidet problematikken om stress således, at vi i dag arbejder med en bredere tilgang under overskriften "Bedre trivsel på arbejdspladserne".

I det begreb indgår ikke blot stress og sygdom, men også trivsel i bred forstand, herunder sundhedsfremme og sammenhæng mellem resurser og arbejdsmængde.

Stress, sygdom og bedre trivsel er ikke noget, der henholdsvis forsvinder og kommer af sig selv. Det er alt for risikofyldt, at overlade løsningen på disse problemer til arbejdsgiverne alene. Men man kan da godt undre sig over, at arbejdsgiverne ikke gør mere ved problemerne, når alle ved, at der er en direkte sammenhæng mellem bedre trivsel på arbejdspladserne, bedre service, mindre sygefravær, fastholdelse af medarbejdere og øget produktivitet.

Dermed har jeg også sagt, at det står højt på min dagsorden, at KTO får et godt resultat om bedre trivsel på arbejdspladserne ved OK-08.

Lønudviklingen

Nogle gange kan man læse i undersøgelser, at løn ikke står højt på listen, når det skal beskrives, hvad der skal til for at gøre det kommunale og regionale arbejdsmarked mere attraktivt!

Jeg er holdt op med at tro på resultaterne af de undersøgelser og tænker, at enten fortolkes resultaterne forkert, eller også er der begået metodefejl.

Det bygger jeg naturligvis på de sidste måneders debat i den landsdækkende presse, og på de reaktioner vi har mødt, når vi taler med medlemmer på møder mv. For slet ikke at tale om reaktionerne fra de grupper, der har aktioneret mere synligt og håndfast med strejker osv.

Et meget omtalt emne har været, om lønnen udvikler sig godt nok for de ansatte i kommuner og regioner.

Fakta – og det er dokumenteret af Danmarks Statistik – er, at lønudviklingen på det kommunale område ligger en lille smule under lønudviklingen på det private område. Den "lille smule", som vi i daglig tale kalder lønefterslæbet, skal vi indhente, så de kommunalt ansatte ikke også fremadrettet er bagud med lønudviklingen i forhold til de privat ansatte.

Ved OK-08 skal vi selvfølgelig have et resultat, der matcher det, som blev aftalt tidligere på året på det private område. Men det er ikke tilstrækkeligt. Rammen skal højere op, hvis forventningerne skal indfris.

Flere bankøkonomer har allerede været fremme med advarsler om, at den pressede situation på arbejdsmarkedet kan føre til en uhensigtsmæssig lønspiral, som kan være til skade for hele samfundsøkonomien.

Til dem vil jeg sige; I skal ikke bekymrer jer.

Overenskomstparterne på det kommunale og regionale område har altid ageret samfundsmæssigt forsvarligt.

En stor del af den sidste tids debat om lønninger i den offentlige sektor har dog frem for sammenligning af lønudvikling handlet om sammenligning af lønniveauer. Dels mellem offentligt ansatte og privat ansatte, dels offentlig ansatte imellem. Mange tal har i den forbindelse svirret i luften. Skal særydelse og pension medregnes, skal lønnen udregnes som et gennemsnit af alle inden for en bestemt lønmodtagergruppe og hvad er den reelle arbejdstid?

Jeg tror stadigvæk, at det er sådan, at SOSU-assistenten og skolelæreren ikke kan genkende de tal, som Thor Petersen flere gange lancerede i pressen – i hvert fald ikke i forhold til deres egen lønseddel.

Den offentlige debat har skabt stor fokus på og sympati for forbedring af de offentligt ansattes lønninger.

Og det er ikke så mærkeligt, at der i debatten ikke bliver konkluderet. Der er tale om meget komplicerede og historisk betingede forhold, når man taler om, hvorfor lønnen er, som den er, og hvordan man sammenligner forskellige lønninger.

Regeringen, som er presset af løndebatten, er på vej med et hurtigt arbejdende løn-ekspertudvalg. Det får til opgave, og nu citerer jeg fra kommissoriet: "at gennemføre en udredning om det faktabaserede statistiske grundlag". Det ligger desuden i kommissoriet, at udvalgets arbejde skal afsluttes senest den 1. december 2007.

Uden at jeg vil fornærme nogle af de eksperter, der skal sidde i udvalget, er det min frygt, at det i forvejen komplicerede problem godt kan kompliceres yderligere i forbindelse med udvalgets arbejde. Jeg er samtidig meget tvivlende overfor, hvordan et sådant udvalg skal kunne bidrage til at løse de problemer, vi står overfor ved OK-08.

Jeg tror heller ikke på, at den berømte hvide kanin – hvis det er det, der skal til - pludselig hopper op af udvalgets kasket. Men okay, nu er udvalget etableret, og så må vi se, om der kommer noget, vi kan bruge.

Det korte af det lange er imidlertid: De eneste der kan og skal løse problemerne om lønvilkår for de kommunalt og regionalt ansatte, er os selv og de kommunale arbejdsgivere.

Forberedelse af OK-08

Forhandlingsaftale

I KTO's bestyrelse er der indgået en forhandlingsaftale, som i sommerens løb er underskrevet af samtlige organisationer uden forbehold.

Forhandlingsaftalen bygger på et fælles politisk håndslag mellem organisationerne, som indebærer, at fællesskabet KTO ikke vil tolerere, at arbejdsgiverne behandler enkelte organisationer uanstændigt.

Det politiske håndslag indebærer også, at vi ligesom ved OK-05 skal være parate til at acceptere plads til forskellige løsninger. Men selvfølgelig er der grænser, hvis vi alle skal i mål. Det betyder, at vi i KTO-fællesskabet vil strække os langt, for at søge løsninger på særlige problemstillinger på de enkelte overenskomstområder.

Det stiller store krav til os alle, når resultaterne bliver forskellige – ikke mindst til de organisationer, som har særlige problemstillinger, der skal tilgodeses.

Det er i dette politiske rum, vi har givet et politisk håndslag til hinanden om at finde løsninger, som skal danne grundlaget for et samlet KTO-forlig.

Jeg er overbevist om, at det kan lade sig gøre.

Og jeg kan konstatere, at alle organisationerne fortsat bakker op om KTO, og det er vel det mest tydelige signal, der kan sendes til omverdenen.

Køreplansaftaler

I køreplansaftalerne med KL og RLTN har vi fastlagt de konkrete rammer for forhandlingerne. Rammerne ligner den ramme, vi anvendte med succes ved OK-05.

Forhandlingsmodellen indebærer bl.a., at organisationerne over et længere forhandlingsforløb får bedre mulighed for at forberede og forhandle en række organisationsspecifikke emner med arbejdsgiverne.

Den tid skal bruges konstruktivt, og der skal udvises en reel forhandlingsvilje fra begge sider.

Tillid er også et nøgleord. Oplever organisationerne, at man bliver straffet ved at afslutte først. Ja, så er det svært at føre forhandlinger efter den model, vi i fællesskab er enige om. Men det forudsætter naturligvis også, at de organisationer, der indgår aftaler med arbejdsgiverne, har respekt for andre organisationers særlig behov og ønsker.

Et andet element i køreplansaftalen, som med et par mindre justeringer minder om OK-05, er snitfladen mellem, hvad der forhandles af KTO, og hvad der forhandles af organisationerne.

På et punkt er køreplansaftalen ved OK-08 helt ny.

Der er to af dem!

Vi står nemlig denne gang overfor to selvstændige arbejdsgiverparter – KL og RLTN.

Vores udgangspunkt er, at de generelle aftaler på henholdsvis KL og det regionale område nok ikke bliver så forskellige, med mindre der er en god grund til det. KTO's krav, som vi behandler om lidt, er i hvert fald de samme på KL-området og det regionale område.

Opdelingen af de offentlige arbejdsgivere på tre selvstændige områder vil betyde en øget koordinering på deres side. Det kan vi allerede mærke nu.

På det sidste repræsentantskabsmøde sendte KTO's formand i den forbindelse et meget klart og tydeligt signal til finansministeren. Budskabet var, at det vil vanskeliggøre forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere, hvis ministeren vil benytte sin nye og udvidede rolle til at trække hårdt i trådene i kulissen i forhold til i første omgang RLTN, men også i forhold til KL.

Det signal er hermed gentaget.

Rammer for OK-08

Her forud for OK-08 kan jeg konstatere, at fokus er rettet mod mange andre aktører end dem, der sidder ved vores forhandlingsborde. Erfaringerne viser dog, at skal det lykkes at bringe forhandlingerne i mål, ja så er det vigtigt, at alle forhandlerne på et tidspunkt i forhandlingsprocessen retter hele deres fokus på forhandlingsbordet.

Men det kræver selvfølgelig, at forhandlingsbordet er attraktivt.

Politikere på Christiansborg, der blot taler forventningerne op, uden at levere ordentlige økonomiske rammer for forhandlingerne, hjælper os i hvert fald ikke.

Private forlig

Det private forlig har heldigvis ikke gjort forhandlingsbordet mindre attraktivt. Der er aftalt pæne lønstigninger på det private arbejdsmarked. Forliget indeholder også en række andre interessante resultater - bl.a. ret til efteruddannelse, løntillæg til TR og barselsorlov øremærket faderen.

Der er mange, der spår om værdien af det private forlig. Flere har peget på, at det vil gi' en årlig lønudvikling over de næste 3 år på 4-5 %.

Den lønudvikling vil på vores område give en ansat, med en gennemsnitsløn – og jeg gentager "gennemsnitsløn" – en lønforhøjelse i en 3-årig overenskomstperiode på mellem 3.000 og 4.000 kr. alt inklusive om måneden.

Formålet med reguleringsordningen har i mange år været at sikre, at offentligt ansattes lønudvikling ikke sækker helt bag om dansen i forhold til lønudviklingen i den private sektor. Men opgøres lønudviklingen nu, så har den afstedkommet et lønefterslæb siden 1996 på mellem 1 – 2 % på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Arbejdsgiverne kan selvfølgelig hævde, at det har vi selv været med til at aftale ved de sidste mange forlig, og dermed mene, at problematikken er uddebatteret.

Men er det klogt af arbejdsgiverne? Jeg nøjes med at spørge.

Samtidig er udgangspunktet for lønstigningerne - lønniveauet - lavt for mange offentligt ansatte. Og det på et tidspunkt, hvor det er vanskeligere at rekruttere arbejdskraft til den offentlige sektor end nogensinde.

Det skal ændres.

Og her nytter det altså ikke, at regeringen sender et kobbelt af hylende ulve - i form af økonomer og bankdirektører - ud med advarsler mod overophedning af økonomien. Og navnlig ikke, når det sker efter det netop indgåede skatteforlig, som sender ekstra milliarder i omløb.

De offentligt ansattes overenskomstforhandlinger skal ikke tages som gidsel fordi, regeringen har brugt pengene på skatteaftalen. Vi vil ikke bøde. Det er regeringens ansvar.

Forventninger hos medlemmerne

Forventningerne blandt mange medlemmer er skyhøje. Det handler som sagt ikke bare om lønudvikling, men også om lønniveauer.

Det skyldes ikke mindst de mange politiske udmeldinger fra især Folketingspartierne, men også meldinger fra kommunalpolitikere har skruet forventningerne højt op.

Det er derfor klart, at politikerne må påtage sig et særligt medansvar, når der denne gang skal søges en forhandlingsløsning ved overenskomstbordene.

Sagt mere præcist, så er det afgørende for overenskomstforhandlingerne, at regeringen tilvejebringer det nødvendige økonomiske råderum for kommuner og regioner, så offentlige arbejdspladser også i fremtiden er attraktive, og så de kommunalt og regionalt ansattes forventninger kan indfris.

Det skal naturligvis ske på en måde, så den danske aftalemodel respekteres.

Politikernes signaler om indblanding i overenskomstforhandlingerne skabte i sidste måned uro i KTO.

Konsekvensen blev, at jeg blev konstitueret om ny KTO-formand, og det er for mig afgørende, at vi rider stormen af. Jeg ønsker ikke, at regeringen og enkelte partier i Folketingssalen får held til at sætte en kile ind i dette samarbejde, som har så stor betydning for organisationerne og de ansatte i kommuner og regioner. Det tror jeg nu heller ikke, de får held til.

Overenskomstparterne har naturligvis et ansvar for, at forhandlingerne kan føres i mål. Og der kan da være noget om, at vi som organisationer ikke skal være med til at skubbe forventningsniveauet unødvendigt op. Men det er altså svært at holde forventningerne nede, når bl.a. finansministeren er ude med talstørrelser for lønnen hos de offentligt ansatte, som vores medlemmer ikke kan genkende fra deres egen lønseddel.

Eller når tilfældige repræsentanter fra den finansielle sektor forsøger at tale lønnen op ved at pege på den betalte frokostpause, hvor de ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren, modsat situationer, hvor man selv betaler. Fakta er, at mange ansatte i dag har så travlt, at de ofte må springe frokostpausen over for at kunne løse den daglige arbejdsmængde.

3-partsaftalerne og regeringens kvalitetsreform

Også andre forhold har stor betydning for de kommende forhandlinger. Det gælder ikke mindst 3-partsaftalerne, der blev indgået i løbet af sommeren, og som er indarbejdet i regeringens udspil til kvalitetsreformen.

En række af de emner, der ligger i 3-partsaftalerne skal implementeres af overenskomstparterne ved OK-08.

Jeg er derfor også meget glad for, at den første prøve ser ud til at være bestået. I sidste uge lykkedes det således på sekretariatsplan, at opnå en aftale med KL om udmøntning af 3-partsaftalernes bestemmelser om deltid. Tilsvarende har RLTN meddelt, at de også er indstillet på en aftale. Aftalen indebærer, at kommuner og regioner pr. 1. januar 2008 skal tilbyde ledige timer til de deltidsansatte, før timerne kan besættes eksternt.

Skulle det vise sig, at der her ved OK-08 opstår situationer, hvor der mellem parterne er uklarhed og usikkerhed om rækkevidden af indholdet i 3-partsaftalerne i øvrigt, ja så er det da klart, at vi vil bruge overenskomstforhandlingerne til at finde løsninger med arbejdsgiverne. Det er også afspejlet i det forbeholdskrav, vi har stillet ved OK-08.

Reformerne skal implementeres samtidig med, at regeringen igen i år har indgået stramme økonomiaftaler med kommuner og regioner. Meget tyder derfor på, at en række kommuner også i år skal gennem svære spareøvelser.

Nyeste skud på reformstammen er som bekendt kvalitetsreformen, som forudsættes igangsat, allerede inden de ansatte har fået pusten tilbage efter kommunalreformen. Det værste, der kan ske, er, at de annoncerede store mia. beløb og de mange hurra ord, ude i virkelighedens verden i stedet bliver til yderligere rationaliseringstiltag. Det kan være dråben, der får bægeret til at flyde over, så medarbejderne og lederne giver op og mister engagementet.

Lad mig sige det klart og tydeligt: Der er ikke brug for mere statslig detailstyring og kontrol i form af flere reformer. Det, der er brug for, er tillid til de ansatte, og deres evner og lyst til at gøre et godt stykke arbejde.

Forlig, forligsinstitution eller konflikt?

10. september var overskriften i Mandag Morgen:

”OK-08 er dødsdømt på forhånd – Fuld kurs mod storkonflikt”.

Jeg er selvfølgelig klar over, at den nuværende situation ikke er sammenlignelig med OK-05, hvor vi også blev dømt ude. Jeg er helt på det rene med, at det denne gang bliver vanskelige forhandlinger - og det er sagt uden, at det skal lyde klicheagtigt.

Men jeg havde ikke tilbudt mig selv til at skulle stå i spidsen for KTO, hvis ikke jeg tror på, at vi kan indgå et forlig.

Min tilgang til overenskomstforhandlingerne er optimistisk, og jeg tror på og vil arbejde for, at vi når et godt resultat, som kan stemmes hjem blandt vores medlemmer.

Vi skal simpelthen sammen med arbejdsgiverne finde fælles løsninger, der gør det attraktivt at arbejde i den kommunale og regionale sektor. Det er også en forudsætning for at kunne løse fremtidens velfærdsudfordringer. Og det har de kommunale og regionale arbejdsgivere en stor interesse i.

En konflikt vil i den grad puste til ilden, og få utilfredsheden blandt medarbejderne til at bryde ud i lys lue - med vidtrækkende konsekvenser mange år ud i fremtiden.

Erfaringerne fra turen i forligsinstitutionen ved OK-02 skræmmer i den grad. På det kommunale og regionale arbejdsmarked er der ikke - som på det private arbejdsmarked - tradition for at afslutte forhandlingerne i forligsinstitutionen. Vores erfaringer er, at et godt resultat skabes ved, at der er ejerskab til resultatet. Forligsinstitutionens sammenkædningsregler står i skærende modsætning hertil.

Ved OK-05 viste begge parter, at vi ville gå ad forhandlingsvejen ved, at vi undervejs i forhandlingerne indgik en række delforlig. Den vej synes jeg, vi skal prøve at gentage.

Så, jo jeg tror på, at vi via forhandlingsvejen kan finde en løsning. Men det forudsætter som sagt, at kommunerne og regionerne har et tilstrækkeligt råderum til at tilgodese de særlige udfordringer og forventninger, der er til forhandlingsresultatet.

Aftalesystemets udfordringer

Nu vil jeg godt rette opmærksomheden mod et helt særligt tema:

Balancen mellem aftalesystemet og det politiske system.

Jeg har allerede været inde på det et par gange.

Hele den politiske situation og indgåelse af 3-partsaftaler udfordrer løbende opfattelserne af balancen mellem det politiske niveau og så det forhandlingsmæssige niveau – det vi kalder det danske model.

Den rene danske model eksisterer dog kun som en teoretisk størrelse. Realiteten er, at der allerede i dag er en række væsentlige overlap og sammenhænge mellem det politiske og aftalemæssige niveau.

At tale om et fast balancepunkt giver ingen mening, hvis man ser tilbage i historien. Aftalesystemet har også ændret sig – flere og flere emner, hvor der er en tæt kobling til lovgivning er kommet ind i aftalesystemet. Det gælder fx. barselsområdet, ferieaftalen, og aftaler om socialt kapitel bare for at nævne et par stykker. Hertil kommer hele implementeringsdelen vedrørende EU-direktiver.

Balancepunktet udfordres løbende. Lad mig blot nævne nogle eksempler:

- *Truslen om at lovgive om en barselsfond inden overenskomstforhandlingerne gik i gang.*
- *3-partsaftalen.*

- *Politiske udmeldinger om midler til særlige grupper indenfor det offentlige område, hvor vi i KTO's forhandlingsudvalg har sagt ja til milliarder, men et flertal har sagt nej til politisk fastsat fordeling.*
- *Politiske udmeldinger om lærernes arbejdstidsaftaler, hvor regeringen løbende blander sig.*
- *Kompetenceudvikling, hvor vi alle er på banen for at få indflydelse.*
- *Afsættelse af midler til resultatløns på finansloven til kommunale sagsbehandlere, der skaffer langtidsledige i job.*

Som jeg tidligere har været inde på, så fungerer de offentlige overenskomstforhandlinger under andre rammer end de private overenskomstforhandlinger. De økonomiske rammer vi forhandler indenfor, fastlægges jo reelt af Folketinget i finansloven, i de kommunale økonomiaftaler og af de enkelte byråd. Ingen af dem er vores direkte modpart.

Skal vi have hævet overliggeren væsentligt, skal der lægges et gevaldigt pres på disse steder, og ikke bare ved forhandlingsbordet.

Og her er kimen til dilemmaet.

Men balancen påvirkes jo ikke alene af os selv. Den påvirkes også af politikernes stadig større interesse for overenskomstsyste­met, hvor vi sidder med nøglen - overenskomsterne og aftalerne.

Og det er absolut relevant at rejse spørgsmålet, om vi kan opretholde vores indflydelse, hvis vi ikke sidder med den nøgle.

Jeg har ikke selv et svar på, hvor balancen bevæger sig hen, men det er da klart, at netop styrken i den danske aftalemodel er fleksibiliteten og den indflydelse, det giver i forhold til indretningen af det danske arbejdsmarked.

Hvis vi de sidste 100 år bare havde holdt stædigt fast i 1899-modellen er mit gæt, at vi nok ikke havde en dansk aftalemodel i dag.

Jeg synes vi bør udfordre os selv med en hjemmeopgave: Hvor synes vi den rigtige balance er? Det emne bør diskuteres i fagforeningerne, i forbundene, i hovedorganisationerne og i forhandlingsfællesskaberne.

Jeg er sikker på, at det hele hurtigt kan sættes på spidsen, som det skete for nyligt. Men jeg synes nu vi skylder hinanden – efter OK-08 – også at tage en mere tilbunds­gående diskussion, der rækker lidt længere frem end til næste overenskomstfornyelse.

Her har vi alle en stor opgave.

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

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

4. Regnskab for perioden 1. april 2006 – 31. marts 2007

Regnskabet for perioden 1. april 2006 – 31. marts 2007 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 23. august 2007 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 2008 – 31. marts 2009

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2008 - 31. marts 2009 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 27. september 2007.

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. Det fremgik heraf, at budgettet balancerer med et driftsunderskud på 196.000 kr. Underskuddet skyldes dels, at prisudviklingen fra august 2006 – august 2007, som har dannet baggrund for kontingentfremskrivningen, har været usædvanlig lav. Der er i budgettet taget højde for en nedgang i medlemstallet som konsekvens af et generelt vigende medlemstal.

Han henviste til, at der i de seneste år har været en meget stram økonomistyring i KTO. Det er tydeligvis også nødvendigt fremover. På et tidspunkt må det muligvis vurderes, i hvilket omfang der med de nuværende økonomiske forudsætninger kan forlanges den samme effektivitet og de samme ydelser fra KTO's sekretariat.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 16,61 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 16 øre svarende til prisstigninger.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 16,61 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2008

Formanden havde følgende bemærkninger til bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav:

"I har modtaget en opstilling af de generelle krav, som KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse er enige om at forelægge for repræsentantskabet til godkendelse.

Ligesom ved OK-05 har vi også denne gang uddybet de krav vi den 10. oktober 2007 skal udveksle med arbejdsgiverne. Det skaber en forståelse mellem parterne, men også internt i organisationerne om, hvad der præcist ønskes opnået med de enkelte krav.

Ved OK-05 havde vi stor succes med en ny forhandlingsmodel, som på den ene side gav et væsentligt større ejerskab til forhandlingsresultatet, og på den anden side - via fællesskabet - gav organisationerne den fornødne sikkerhed og mulighed for nyskabelser, som man næppe ville kunne have opnået alene.

Det er min vurdering, at vi igen ved OK-08, med de krav vi udtager, på en god måde understøtter en hensigtsmæssig balance mellem det generelle og så de mere organisationsrettede forhandlinger.

Forhandlingsudvalget og bestyrelsen foreslår, at KTO stiller følgende 8 krav:

- 1. Lønforbedringer til alle ansatte*
- 2. Bedre vilkår for forældre ved barsel og børns sygdom*
- 3. Bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter*
- 4. Seniorrettigheder til de ansatte*
- 5. Bedre trivsel på arbejdspladsen*
- 6. Forbedring af pensionsvilkår*
- 7. Forbedring af øvrige vilkår*
- 8. Forbeholdskrav (bl.a. i forhold til implementering af 3-partsaftalerne)*

Jeg vil nu komme med nogle bemærkninger til bestyrelsens og forhandlingsudvalgets forslag til nogle af de generelle overenskomstkrav. Jeg vil ikke uddybe dem alle, idet en række af kravene, med de uddybninger vi har foretaget, også gerne skulle tale for sig selv.

Forinden jeg går i gang hermed, vil jeg henlede opmærksomheden på, at det krav, som måske er det vigtigste, slet ikke er et formelt KTO-krav, men alene omtalt i indledningen til kravene.

Det er sikringen af, "at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler de forskellige personalegruppers forskellige vilkår og ønsker".

I min mundtlige beretning var jeg tidligere inde på dette krav. Og ligesom ved OK-05 indebærer kravet, at ingen vil blive efterladt på perronen, når toget kører. Ved OK-08 er det måske vigtigere end nogensinde, og kravet fordrer, at alle lægger sig i selen - også arbejdsgiverne - for at opnå konkrete forhandlingsløsninger.

1. Lønforbedringer til alle ansatte

Forventningen er, at vi ved OK-08 får forhandlet solide og gode lønstigninger hjem til de ansatte i kommuner og regioner.

Jeg vil ikke sætte procenter på – det vil for mig at se ikke styrke vores muligheder for at hente et godt resultat hjem.

Vi kan konstatere, at der denne gang er meget store forventninger blandt vores medlemmer til solide lønstigninger.

Det skal vi løse ved OK-08. Og det er klart, at det skal ske på en måde, så vi ikke via reguleringsordningen bliver straffet, og i realiteten udelukker, at vi kan indgå lønaftaler, der afviger fra de lønstigninger, der er aftalt på det private arbejdsmarked.

Et af vores hovedkrav ved OK-08 er, at de generelle lønstigninger, incl. udmøntninger fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden. Og det skal ske med en noget større sikkerhedsmargen end ved OK-05.

Ved OK-05 fik vi etableret en bedre profil i overenskomstårene end tidligere – det vil sige, at resultatet var mere ligeligt fordelt i aftaleperioden. Men OK-05 var ikke optimal. Vi vil forsøge at gøre det bedre ved OK-08.

Kravet om at forbedre reguleringsordningen handler for det første om en forhøjelse af udmøntningsprocenten.

Men vi stiller også krav om, at der skal tages højde for de personalegoder på det private arbejdsmarked, som i dag ikke indgår i grundlaget for reguleringsordningen.

Vi kan ikke leve med, at en stadig stigende anvendelse af personelegoder på det private arbejdsmarked – herunder også af ikke-skattepligtige goder – øger forskellen mellem lønningerne i kommuner og regioner og så i den private sektor. Det bør de kommunale og regionale arbejdsgivere heller ikke kunne.

Løn, løn og atter løn er selvsagt hovedtemaet ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Men solide lønstigninger sikre ikke alene et forlig. Der er også brug for, at der findes løsninger på en række andre centrale problemstillinger.

2. Bedre vilkår for forældre ved barsel og børns sygdom

Der er brug for at tænke nyt og mere moderne med hensyn til, hvorledes vi sikrer forældrenes vilkår ved barsel og børns sygdom.

Godt nok arbejder der betydeligt flere kvinder end mænd i den offentlige sektor, og godt nok tager kvinder fortsat betydeligt mere barselsorlov end mænd. Men vi ser også, at mange mænd ønsker at tage mere del i familien og pasningen af børn under barsel. Vi stiller derfor krav om, at en del af barselsorloven øremærkes fædrene, og at mulighederne for at få fri med løn til pasning af syge børn forbedres.

3. Bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter

Hele krumtappen i aftalesystemet hviler i høj grad på tillidsrepræsentanterne.

Tillidsrepræsentanterne udfører i det daglige et kæmpe arbejde. Det gælder i forhold til konkrete forhandlinger og aftaler vedrørende bl.a. løn og arbejdstid. Men det gælder også i forhold til gennemførelse af omstillings- og strukturprojekter i kommuner og regioner, udarbejdelse og gennemførelse af personalepolitikker mv. Og ikke mindst i forhold til konkrete problemstillinger i relation til de enkelte ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Vi har gennem de seneste år på flere områder kunnet konstatere, at det bliver stadig sværere at rekruttere tillidsrepræsentanter. Arbejdspresset er i forvejen stort, og mange synes derfor ikke, at de har overskud og mulighed for at påtage sig et tillidsrepræsentanthverv.

Der er derfor denne gang brug for, at tillidsrepræsentanternes vilkår gøres mere attraktive. Der skal være tid til tillidsrepræsentantarbejdet, og det skal honoreres, at tillidsrepræsentanten påtager sig et stort ansvar til gavn for såvel kollegaerne som arbejdspladsen. Denne gang skal der simpelthen ske noget.

4. Seniorrettigheder til de ansatte

Aldersprofilen i kommuner og regioner er skæv, og ikke på den ungdommelige måde.

Ca. hver femte ansat i kommuner og regioner er over 55 år, og der vil derfor i de kommende år ske en betydelig tilbagetrækning fra det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Vi ved, at bl.a. muligheder for nedsat tid med pensions- og hel eller delvis lønkomensation, vil gøre det muligt for en række seniorer at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

På seniorområdet skal vi på det kommunale og regionale arbejdsmarked have førertrøjen på. Vi skal denne gang sikre konkrete seniorrettigheder til de ansatte. De hidtidige erfaringer med lokale aftalemuligheder har ikke været gode nok. Der skal denne gang findes andre og mere forpligtende løsninger, men også løsninger, som giver de enkelte organisationer mulighed for at aftale særlige organisationsrettede forbedringer.

5. Bedre trivsel på arbejdspladsen

Sidste gang opnåede vi et gennembrud med stressaftalen.

Med stressaftalen har vi medvirket til at få sat den øgede stress på dagsordenen i kommuner og regioner.

Med 3-partsaftalerne er fokus på problemstillingen blevet yderligere skærpet. Det gælder fx kravet om, at der nu mindst hvert 3 år skal foretages konkrete trivselsmålinger.

Men arbejdsmiljøet skranter fortsat mange steder i kommunerne og regionerne. Konkret kommer dette bl.a. til udtryk i det meget høje sygefravær.

Der er derfor fortsat brug for, og måske mere end nogensinde, at vi kan sikre en bedre trivsel på arbejdspladserne.

Derfor stiller vi ved OK-08 krav, der skal sikre bedre trivsel på arbejdspladsen.

Andre krav

Forinden jeg lægger forhandlingsudvalgets og bestyrelsens forslag til KTO's overenskomstkrav frem til beslutning, vil jeg ganske kort kommentere på to emner, som ikke er KTO-stof, men som selvfølgelig vil komme til at få en betydning for mulighederne for at nå frem til et samlet resultat.

Det første emne er kompetenceudvikling.

I 3-partsaftalerne opfordres parterne ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008 til at styrke kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen. Regeringen har på forhånd afsat midler til at understøtte sådanne aftaler.

Jeg håber, at vi ved OK-08 opnår et gennembrud om kompetenceudvikling. Det er klart, at de penge, der er afsat i 3-partsaftalerne, kan virke som en katalysator for en øget indsats. Men der er alene tale om et engangsbeløb, og skal det her batte noget, er det nødvendigt, at arbejdsgiverne også er ambitiøse, og er parate til at indgå aftaler, som er forpligtende.

Kompetenceudvikling er for vigtig en sag til at tabe på gulvet – det gælder i forhold til en fortsat forbedring af de ansattes kompetencer, kvaliteten af den service der tilbydes borgerne, og mere generelt i forhold til skabelsen af mere attraktive arbejdspladser.

Det andet emne er lokal løndannelse eller ny løn, som nogen stadig kalder det.

Ved OK-05 aftalte vi en række forskellige modeller for anvendelsen af lokal løn, tilpasset de enkelte organisationers særlige vilkår og ønsker.

Erfaringerne med lokal løn har igen vist sig generelt ikke at være gode nok. En væsentlig forklaring på det er bl.a. de meget snævre økonomiske rammer, der er i kommunerne. Et forhold som også indebærer, at kommunerne kun i meget ringe omfang har vist sig indstillet på, at forhandle de såkaldte tilbageløbsmidler, der fx frigøres, når en ældre og højere lønnet medarbejder erstattes af en yngre og lavere lønnet medarbejder.

Selvom tilbageløbsmidlerne ikke er organisationsopdelte, kan jeg til illustration oplyse, at der på lærer- og børnehaveklasselederområdet midtvejs i det nuværende overenskomstår kun er forhandlet ca. 10 % af de frigjorte midler.

Det duer simpelthen ikke. Det skaber ikke tiltro til systemet, at man som lokal forhandler skal starte forfra hver gang, og i princippet mister de penge du én gang har indgået aftale om, når fx en ansat skifter arbejdssted. Og det er alt for nemt for en kreativ hjerne i økonomikontoret at se sig blind på de mange penge, der på den måde kan løftes ud af de lokale forhandlinger.

Implementeringen af kommunalreformen har selvfølgelig ikke bidraget til at gøre det nemmere at få ny løn til at fungere. Men, at det skulle være hele undskyldningen for, at kommunerne ret sent er kommet ud af starthullerne og kommet i gang med lønforhandlingerne lang tid efter starttidspunktet, holder altså ikke.

De kommunale og regionale arbejdsgiverparter må således sammen med de enkelte organisationer se nærmere på, hvordan de får lokal løn til at fungere bedre til begge parter tilfredshed.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsudvalgets og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2008”.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2008 sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2008 var enstemmigt godkendt.

7. Ekstraordinært valg af formand og næstformand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen, LC**, til valg 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 2008

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

Der var ingen øvrige kandidater, og **Sine Sunesen** valgtes med akklamation til næstformand for perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2008.

8. Mødets afslutning

Formanden takkede for valget. Han håbede på et godt og tillidsfuldt samarbejde.

Han takkede endvidere Dennis Kristensen for indsatsen, herunder i forbindelse med OK-05.

Han takkede endelig Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.