

Formandens mundtlige beretning

Det talte ord gælder

Eksamens tid for den danske model

I Odense Kommune blev der blevet fyret 79 lærere i foråret. I deres opsigelsesperiode er der slået 21 lærerjob og 27 vikariater op. Begrundelsen for opsigelserne var arbejdsmangel. I kommunen har man således afskediget flere end nødvendigt.

Også i andre kommuner og indenfor andre fagområder er der tilsvarende eksempler.

Vi kan også konstatere, at der er brugt færre penge end, økonomiaftalerne med regeringen giver mulighed for.

På det kommunale og regionale arbejdsmarked er beskæftigelsen siden 2010 reduceret med ca. 36.800 ordinært ansatte. Job som er blevet nedlagt ved afskedigelser og naturlig afgang.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har netop beregnet, at den offentlige sektor i 2011 brugte 9,1 mia. kr. mindre på service og indkøb end budgetteret.

Også i 2012 forventes det, at den offentlige sektor rammer langt under budgettet. Navnlig i kommunerne, hvor den største nedgang i beskæftigelsen kan konstateres, rammer man ved siden af.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd skønner, at det offentliges mindreforbrug alene i 2011 reducerede beskæftigelsen med 16.800 personer.

Deres analyse viser også, at samtidig med, at antallet af ordinært ansatte er reduceret markant, er antallet af ekstraordinært ansatte – det vil sige ansatte med løntilskud – steget betydeligt.

Indenfor en række faggrupper er der i flere kommuner et helt åbenlyst misforhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud.

”Lad ikke en god krise gå til spilde” er tilsyneladende blevet et mantra i arbejdsgiverkredse og i regeringen.

Krisen bunder dybt. Ingen tvivl om det. Krisen skal også tages alvorligt.

Siden 2011 har vores medlemmer oplevet et reallønsfald. Lønudviklingen i den private sektor er også meget afdæmpet.

Vi står ved indgangen til OK-13 heldigvis i en anden situation end ved OK-11. Ved OK-11 stod vi med en ubetalt regning i form af en negativ udmøntning fra reguleringsordningen. Det gør vi ikke denne gang. Alligevel bliver det vanskeligt at sikre reallønnen.

Ved OK-11 var der betydelig usikkerhed om krisens dybde og konsekvenserne heraf. I dag har vi et bedre billede af krisens omfang.

Vi ved også, at krisen udspringer af en politisk liberaliseret og ukontrolleret finansiel sektor, som uden samfundsøkonomisk ansvar har jagtet hurtige og højrisiko fyldte afkast.

Gældsætningen i den offentlige sektor er som følge heraf øget betydeligt. Den private sektor oplever til gengæld nedgang i form af manglende ordrer.

Regningen skal nu betales af os alle. Prisen er høj i form af afskedigelser og betydelig ledighed.

Som ansvarlige parter vil vi gerne være med til at få Danmark på højkant igen. Det viste vi ved OK-11. Det er vi også parate til at vise ved OK-13.

Man kan sige, at den danske model er til eksamenstid. Den danske model har stor værdi også i krisetid.

Men den kan ikke holde til at blive misbrugt som i eksemplet fra Odense Kommune. Krisen skal ikke misbruges til at pålægge de offentligt ansatte en forholdsmæssig større del af regningen.

Kommuner og regioner må ikke blive et andenrangs arbejdsmarked.

Den tendens er vi desværre vidne til i andre europæiske lande. Det ønsker vi ikke her. Det vil ikke være med til at løfte Danmark ud af krisen – tværtimod.

Overenskomstforhandlingerne skal derfor heller ikke misbruges til at finde penge til velfærden. I øjeblikket er vi vidne til, at en socialdemokratisk ledet regering uden sidestykke blander sig i de kommende overenskomstforhandlinger. Denne gang er det folkeskolelærerne, der står for skud. Næste gang vælger regeringen måske et andet område ud, hvor man på forhånd dikterer en løsning. Det skal vi som organisationer ikke acceptere. Det må vi sammen stå vagt om.

Lærerne skal ikke gennem arbejdstidsforringelser betale for politiske ønsker om en helhedsskole. Social- og sundhedsassistenterne og andre faggrupper skal tilsvarende ikke

gennem forringelser af arbejdstidsregler eller andre vilkår betale for at kunne opretholde eller forbedre velfærdsydelser.

Regering, Folketing og borgmestre kan ikke både puste og have mel i munden. Det er deres ansvar at sikre velfærden, og de må stå på mål for besparelser og forringelser heri.

Den offentlige sektor spiller en nøglerolle

Den offentlige sektor spiller en nøglerolle for sammenhængskraften i samfundet. Ikke som modsætning til den private sektor, men som forudsætning for, at der kan ske vækst og jobskabelse i den private sektor.

Borgere og virksomheder skal have sikkerhed for, at kvaliteten er i top hele vejen rundt – når det gælder pædagogisk stimulering af børnene i børnehaverne, når det gælder uddannelse af børn i skoler og uddannelsesinstitutioner, pleje og omsorg i alderdommen, behandling i sundhedssystemet, og når det gælder hurtig behandling af ansøgninger om byggetilladelser.

Erfaringerne viser, at de lande som klarer sig bedst igennem den økonomiske krise, netop er lande med en udbygget og velfungerende offentlig sektor.

Vi ved, at medarbejdernes motivation og engagement er en forudsætning for, at opgaver kan løses kvalificeret.

Vi ved, at elementerne i det man kalder social kapital - som blandt andet handler om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaverne - også er en vigtig grundsten. Vi ved, at høj social kapital giver en højere produktivitet og effektivitet.

Undersøgelser foretaget for LO viser, at tre ud af fire offentligt ansatte LO-medlemmer angiver, at de i høj grad eller i nogen grad kan medvirke til at gøre deres arbejdsplads mere effektiv, hvis de bliver spurgt. Otte ud af ti svarer, at de i høj grad eller nogen grad har lyst til at varetage opgaver på deres arbejdsplads, som er mere krævende eller udfordrende end de nuværende, hvis den fornødne vejledning, efteruddannelse eller supervision følger med.

Inddragelse og tillid til medarbejdernes faglighed og gode rammer for udvikling af medarbejdernes kompetencer er derfor helt afgørende ingredienser.

Aftalesystemet bygger på dialog, og giver rum for lokale løsninger

I min beretning for ét år siden understregede jeg, at tillid og dialog er en forudsætning for resultater.

I den forbindelse citerede jeg fra en kronik af den tidligere formand for KL og Michael Ziegler bragt i Danske Kommuner december 2011 under overskriften ”Eksamenstid for den danske model”. Heri skriver de, og jeg citerer: ”alle parter må vise, at dialogmodellen giver de bedste og mest holdbare og langsigtede løsninger”.

Jeg er fortsat helt enig.

I oktober 2011 lancerede KL et nyt KL, som skulle være mere dagsordenssættende og have en tydeligere profil – både som interesseorganisation og som arbejdsgiverorganisation.

I min mundtlige beretning sidste år pegede jeg også på, at vi endnu havde til gode at se, hvad det nye KL ville komme til at betyde. Ville vi komme til at se et KL, som i højere grad lægger sig op ad en mere ideologiske dagsorden, som den Finansministeriet har ført i mange år?

Desværre tyder alt på, at det nye KL er en meget mere ideologisk orienteret arbejdsgiverpart end tidligere. Det er pisk frem for gulerod.

KL har nemlig udsendt både en arbejdsgiverpolitik og et debatoplæg til OK-13 med konkrete forslag til, hvilke overenskomstresultater KL vil arbejde for at opnå.

Jeg nævnte også sidste år, at tiden er for alvorlig til ideologiske spilfægterier, og at tiden er til dialog og samarbejde om løsninger af de konkrete udfordringer. Der er brug for tillid til det lokale samarbejde, tillid til medarbejderne og tillid til aftalesystemet.

KTO's forhandlingsudvalg har i overenskomstperioden afholdt møder med KL's lønudvalg om en række udfordringer. Formålet var at få en forståelse for hinandens synspunkter og udfordringer. Også på det regionale område har der været en politisk dialog. Jeg synes det er vigtigt, at vi holder fast i den dialog også efter OK-13.

I morgen udveksler vi så krav med både KL og RLTN. Vi bliver her klogere på, hvilke krav arbejdsgiverne stiller ved OK-13.

Bygger kravene alene på det debatoplæg, som KL har udsendt, er tidligere tiders vilje til at føre dialog og finde fælles løsninger svær at genfinde i det nye KL.

I KL's debatoplæg er fokus på kvalitetsdagsordenen nærmest fraværende. Nævnes kvalitetsdagsordenen bruges det alene som en synonym for en besparelsesdagsorden.

KL sætter fx ukritisk lighedstegn mellem undervisningsprocenten og kvalitet. Men fire timer med den dygtige og engagerede lærer, der brænder for sit fag og for de elever, hun har ansvaret for, er meget mere værd end seks timer med en ophængt lærer.

Desuden sætter KL ukritisk lighedstegn mellem større ledelsesrum og kvalitet, forstået på den måde, at kan lederen bestemme mere – så vil kvaliteten stige. Sikke noget sludder!

Alle erfaringer viser – også erfaringerne fra vores gode samarbejde i Væksthus for ledelse – at det er vigtigt med dygtige ledere, og at krumtappen i god ledelse er evnen til at sikre medindflydelse.

I KL's debatoplæg angribes dette grundelement, og dermed fundamentet for at finde fælles ansvarlige løsninger gennem lokale og centrale aftaler. KL ønsker således:

- At udhule aftaleretten,
- Mindske den lokale medindflydelse, og
- Begrænse beskyttelsen af tillidsrepræsentanterne.

Baggrunden for KL's ønsker er at skabe et større ledelsesrum. KL overser dog her, at der allerede i dag er meget stor fleksibilitet i aftalesystemet.

Der er både i overenskomster og i generelle KTO-aftaler skabt betydelig mulighed for at indgå lokale aftaler. Det gælder fx i forhold til arbejdstid. Men der er også en mere generel mulighed for at fravige overenskomster og aftaler og indgå såkaldte virksomhedsoverenskomster.

Interessen for at indgå lokale arbejdstidsaftaler er stor, og vores fælles undersøgelser med både KL og Danske Regioner fra 2010 viser, at det sker i stort omfang. De lokale aftaler afspejler de lokale behov og ønsker.

Som centrale parter er det ikke vores opgave at bedømme indholdet heraf, selvom indholdet nogle gange kan ligge på kanten af den politik, vi hver især har på området.

Vi har tillid til, at vores lokale repræsentanter kan håndtere det, og finde lokale løsninger, der håndterer de konkrete udfordringer, som de står overfor.

Det viste vi blandt andet ved OK-11, hvor vi sammen med KL og Danske Regioner - aftalte en større omlægning af MED-systemets opgaver. Vi indgik således en aftale, der i langt højere grad end tidligere giver plads til, at man lokalt beslutter, hvad MED-udvalget skal arbejde med.

Vi står ved den aftale. Det forventer vi også, at arbejdsgiverne gør. Det er derfor vigtigt, at vi giver MED-udvalgene tid til at tilegne sig den nye arbejdsform. Det er åbenlys mangel på tillid til de lokale parter, hvis KL allerede igen ved OK-13 stiller krav om ændringer af den aftale, vi indgik ved OK-11. Vi har begge brug for at se effekterne af aftalen, førend vi evt. begynder at overveje, om der er behov for nye tiltag.

Man kan derfor spørge KL, om deres debatoplæg i realiteten er et udtryk for manglende tillid til de lokale ledere?

For os er aftaleretten og medindflydelsessystemet fundamentet i den danske aftalemodel. Og der er intet godt alternativ til den danske aftalemodel. Det viser erfaringerne fra andre europæiske lande også.

KL's manglende tillid til de lokale ledere må således ikke føre til en underminering af den danske aftalemodel.

KL's eksempel på, at antallet af beskyttede på en meget lille arbejdsplads kan hindre ledelsen i at gennemføre besparelser på et mere bredt grundlag, må heller ikke blive en dårlig undskyldning for at ødelægge et velfungerende system, hvor tillidsrepræsentanten både er tæt på sine kolleger og på den daglige leder.

Den danske aftalemodel skal ikke misbruges

Kommunernes udfordringer løses ikke i en boksekamp, hvor det gælder om at slå sin modstander ud.

KL's svar på løsninger er desværre mest et udtryk for en boksekamp, hvor de ikke bare vil vinde 3-2, men på knockout.

KL lægger i deres debatoplæg op til kraftige forringelser af vilkårene for de ansatte:

- De vil forringe mulighederne for at fastholde seniorer – samtidig med, at vilkårene for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet er blevet forringet af regeringen.
- De forudsætter, at alt skal blive bedre, gå hurtigere og være billigere på samme tid, samtidig med at de afviser at forhandle forbedringer af arbejdsmiljøet.
- De ønsker at medarbejderne skal uddanne sig i fritiden til at kunne varetage de opgaver, som de bliver sat til af ledelsen.
- De vil forringe ulempebetalingen for arbejde om aften og nat og ved overarbejde under dække af flosklen "øget fleksibilitet".
- De vil øge arbejdsudbuddet – samtidig med at ledigheden er meget høj og stigende – særligt for nyuddannede.

KL's forringelser er desværre ikke løsninger på, hvordan vi sammen skal komme ud af krisen og få løst udfordringerne.

En tidligere LO-formand spurgte i sin afskedssalut, om fagbevægelsen havde sejret sig ihjel.

Udmeldingerne fra arbejdsgiverne viser med al tydelighed, at der mere end nogensinde er brug for en stærk fagbevægelse.

KL's bud dækker reelt alene over, hvordan der kan skabes besparelser i kommunerne. Det har KL heller ikke lagt skjul på i forhold til deres ønske om at ændre på seniordagene, således at omfanget af dage ikke kommer til at stige i fremtiden.

Baggrunden for indførelse af seniordagene var netop at give bedre mulighed for at fastholde seniorer.

I en undersøgelse foretaget af KL's blad Momentum i maj 2011, peger 68 % af de adspurgte personalechefer i kommunerne på, at det bliver nødvendigt at give bedre muligheder for nedsat arbejdstid til seniorerne, hvis de skal kunne blive på arbejdsmarkedet til pensionsalderen.

Dette står i skarp modsætning til KL's udmelding.

Økonomiargumentet er også nyt i forhold til overenskomstforhandlingerne. Her har vi ikke tradition for at åbne beregningerne af de tiltag, som vi tidligere har aftalt.

Skulle vi bruge KL's argumentation, vil vi også skulle kræve en udvidelse af fx mulighederne for at holde fri ved barns sygdom eller holde mere barselsorlov med løn i takt med, at alderssammensætningen blandt ansatte stiger.

En aftalemodel, hvor vi løbende foretager genberegninger og fastlægger rettigheder fra gang til gang ud fra de midler, som vi oprindeligt har anvendt, vil kun skabe uklarhed og forvirring om retstilstanden.

Produktivitet – behov for udvikling af nyt begreb

Hvordan måles produktiviteten i den offentlige sektor?

Stiger produktiviteten, når der afskediges 5 % af børnehavepædagogerne samtidig med, at optaget af børnehavebørn falder 2 %? Stiger produktiviteten, når der afskediges 2 % af social- og sundhedsassistenterne, og antallet af ældre stiger 3 %?

Det gør den i industriproduktionen. Men et så forsimplet produktivetsbegreb kan ikke anvendes i den offentlige sektor. Her skal produktivitet også måles i mødet mellem mennesker.

Regeringens produktivitetskommission har fået til opgave at bidrage med ny viden og komme med konkrete anbefalinger, der kan styrke produktiviteten, herunder i den offentlige sektor. Målet er, at resurserne skal anvendes mere effektivt fx gennem modernisering, digitalisering og bedre organisering.

I KTO's forhandlingsudvalg er vi enige om, at produktivetsmålinger fra den private industriproduktion ikke kan anvendes i vores sektor.

KTO har derfor også rettet henvendelse til kommissionen med en række bud på faktorer, der fremmer produktiviteten. Vi har peget på, at medindflydelse, tillid, elementer i social kapital, udviklingsmuligheder samt god inddragende og motiverende ledelse har positiv betydning for de ansattes engagement og produktivitet.

Vi har opfordret til, at kommissionen grundigt undersøger, hvorvidt det overhovedet giver mening at anvende et klassisk produktivetsbegreb i den offentlige sektor.

Der er behov for udvikling af aktivitetsmål, der også siger noget om kvaliteten indenfor de forskellige sektorer, og som er understøttende for den offentlige produktion frem for udelukkende kontrollerende.

Der er behov for indsatser i forhold til at øge medarbejdernes faglighed og engagement, fordi det fremmer kvaliteten og effektiviteten.

Advarselslamperne er tændt!

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har netop gennemført en analyse, som viser, at ca. en tredjedel af de offentligt ansatte er bange for at miste deres arbejde. Det skyldes de massive nedskæringer og afskedigelser de seneste par år. Også fremadrettet må der forventes nedskæringer.

Samtidig viser undersøgelsen, at langt flere ansatte belastes følelsesmæssigt af deres job end for fem år siden.

Advarselslamperne er tændt.

Frygten for arbejdsløshed skal også ses i sammenhæng med forringelserne af dagpenge-reglerne. Med en halvering af dagpengeperioden og en fordobling af genoptjeningsperioden midt i en krisetid, har regeringen bidraget betydeligt til en øget utryghed. AKUT-pakke eller ej.

Den danske flexicuritymodel er beskåret betydeligt.

Krisen ødelægger trivselen på arbejdspladsen, og hermed på sigt det vigtigste aktiv – nemlig medarbejdernes engagement og ansvar.

Vi er nået dertil, hvor vi må erkende, at citronen ikke kan presses mere. Nedskæringer og afskedigelser har skabt et stigende arbejdspress og utryghed blandt de ansatte, fordi kravene til den samlede ydelse ikke er blevet reduceret.

Vi kan ikke forhindre, at ansatte afskediges på grund af besparelser. Men det er vigtigt, at folketingspolitikere, byrådsmedlemmer og regionsrådsmedlemmer påtager sig deres ansvar og ikke tørrer besparelserne af på de ansatte.

Fokus på tryghed og medindflydelse

Vi har brug for sammen med arbejdsgiverne at sætte fokus på, hvordan vi kan løfte kvaliteten og skabe øget tryghed.

Det gør vi ikke ved at tale om et øget arbejdsudbud midt i en krisetid, hvor der er mange arbejdsløse og ingen job.

Det gør vi ikke ved at bruge krisen til at afskedige flere end nødvendigt, som tilfældet i Odense Kommune, og ved at der bruges langt færre penge end aftalt med regeringen.

Det gør vi ikke ved at øge antallet af ansatte i løntilskudsjob på bekostning af ordinære job.

Det gør vi ikke ved, at ledelsesrummet udvides på bekostning af medindflydelse.

Og det gør vi ikke ved forlods at afvise at tale om forbedringer af arbejdsmiljøet, sådan som KL lægger op til i deres debatoplæg.

Vi gør det ved, at regering, Folketing, byråd og regionsråd tager ansvar for besparelserne og skaber de mange jobs, de har lovet.

Vi gør det ved, at medarbejderne får øget indflydelse på opgaver og arbejdstilrettelæggelse samt sikres bedre udviklingsmuligheder.

Vi gør det ved at sikre nogle ordenlige processer ved større omstillinger, hvor medarbejderne inddrages i hele processen.

Vi gør det ved fortsat at kunne fastholde ansatte med nedsat arbejdsevne.

Vi gør det gennem fælles forpligtende indsatser for at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Og sidst men ikke mindst kræver det et mod til at indføre nye styringsmetoder – med fokus på kvalitet fremfor kontrol. Der er brug for et opgør med New Public Management tankegangen.

Vi har fortsat til gode at få konkretiseret regeringens udspil vedrørende en tillidsreform, som de lancerede i regeringsgrundlaget. Den er der i allerhøjeste grad brug for. I organisationerne er vi klar til at drøfte en tillidsreform med regeringen.

Et forhandlingsresultat med perspektiver

Ved OK-11 oplevede vi, at arbejdsgiverparterne i langt højere grad end tidligere havde fokus på snævre balanceprincipper – en ”noget for noget” tankegang.

Det er der for så vidt intet forkert i. Det er en del af forhandlingerne. Men problemet opstår, når der er forskellige opfattelser af balancepunktet. Problemet var, at ”noget for noget” tankegangen reelt udelukkede dialog og forhandling af en række krav. ”Noget for noget” tankegangen forhindrer os reelt i at drøfte, om vi har fælles mål og fælles udfordringer. Det er en gammeldags forhandlingsform.

Hverken arbejdsgiverne eller vi har en interesse i at ende med et forhandlingsresultat, som reelt er uden perspektiv.

Vi anerkender, at der er en stram økonomi, og at det også denne gang vil blive vanskeligt at sikre reallønnen.

Vi anerkender også, at overenskomster og aftaler skal være så enkle og administrative håndterbare som muligt.

Efter OK-11 kvitterede KL og regionerne for vores forventningsafstemning i baglandet.

Jeg håber, at jeg på tilsvarende vis efter OK-13 kan kvittere for arbejdsgivernes indsats i forhold til samme. Men at dømme ud fra meldingerne i KL's debatoplæg, ser det ud til, at KL denne gang er kravlet helt op i toppen af træet.

Om regionerne også kravler op i toppen af træet, har vi til gode at se. Ønsket om at sætte fokus på dialogen om kvalitetsdagsordenen deler vi med regionerne.

Spørgsmålet er, om regionerne har mulighed for at optræde som selvstændig arbejdsgiverpart? Erfaringerne fra både OK-08 og OK-11 viser, at deres handlerum formentlig er meget begrænset.

Vi kommer også denne gang til at opleve en tæt koordinering på arbejdsgiversiden. Det er der intet nyt i. Vi koordinerer også på vores side. Ved OK-11 var vi også vidne til en tæt koordinering på arbejdsgiversiden, og jeg er stærkt bekymret for, at Finansministeriet også denne gang vil have held til at spille med musklerne i forhold til KL og Danske Regioner.

På mit eget område – folkeskolen – har vi allerede været vidne til en uhørt indblanding i de forestående forhandlinger. Det er ikke med til at gøre forhandlingerne lettere, når den, der giver forhandlingsmandater, ikke er med ved forhandlingsbordet.

Vi har brug for stærke og selvstændige forhandlingsmodparter. Michael Zieglers klare og tydelige udmelding om, at KL forhandler selvstændigt gør det ikke alene.

Behov for et stærkt samarbejde på lønmodtagersiden

Som min beretning indtil nu har vist, er der mere end nogensinde brug for en samlet stærk lønmodtagerside.

I det forgangne år har KTO's forhandlingsudvalg sammen med Sundhedskartellet drøftet, hvordan vi kan styrke lønmodtagersiden ved OK-13.

Baggrunden er blandt andet erfaringerne fra OK-11 på det regionale område.

Vi kunne imidlertid ikke forud for OK-13 komme i mål i form af et nyt forhandlingsfællesskab, hvor hele lønmodtagersiden er repræsenteret. I KTO's forhandlingsudvalg var og er der fortsat vilje til efter OK-13 at søge og danne et nyt forhandlingsfællesskab med henblik på at styrke lønmodtagersiden i forhandlingerne - navnlig på det regionale område.

Forhandlingskonstruktionen ved OK-13 på det regionale område svarer derfor til OK-11.

KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet er dog enige om at styrke samarbejdet. Vi har blandt andet taget initiativ til at nedsætte en fælles forhandlingsdelegation.

Mit håb er, at vi herved skaber de bedste muligheder for fælles tværgående forhandlinger med respekt for, at der er tale om fire selvstændige parter.

Det er også mit håb, at vi efter OK-13 kan komme helt i mål i form af etablering af et nyt samlet forhandlingsfællesskab.

På det kommunale område svarer forhandlingsmodellen til OK-11. KTO's forhandlingsudvalg udgør forhandlingsdelegationen på det kommunale område.

Ligesom ved OK-11 vil KTO's repræsentantskab træffe beslutninger selvstændigt i forhold til forhandlingsområderne med stemmer efter medlemstal på det pågældende arbejdsgiverområde – det gælder både i forbindelse med udtagelsen af krav og i forbindelse med stillingtagen til forhandlingsresultatet.

Der ligger også til repræsentantskabsmødet i dag en indstilling om beslutning om et midlertidigt tillæg til KTO's vedtægter, hvori forhandlingsmodellen også nærmere er udmøntet.

Afslutning

Til afslutning vil jeg gerne have lov til at takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for samarbejdet.

Jeg vil også gerne sige tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og KTO's sekretariat for jeres indsats i løbet af året.

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