

REFERAT AF KTO'S
27. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 5. DECEMBER 2012

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde. Hans velkomst ville blive anderledes end den plejer, idet forhandlingsdelegationen ikke har kunnet blive enige om at stille et krav om generelle lønforbedringer på KL's område. Det skyldes, at der har været forskellige ønsker til indhold af kravet. Nogle ønsker at sikre reallønnen bedst muligt for alle medarbejdere, mens andre har ønsket i højere grad at tilgodese de lavere lønnede.

Det er nu op til enhver organisation at prøve sit lønkrav af i forhandlingerne med KL. Det er derfor vigtigt, at den enkelte organisation får tilpasset egne krav i lyset af den foreliggende situation inden, der udveksles krav med KL.

KTO stiller krav om videreførelse af reguleringsordningen. Dette bliver et helt afgørende sikkerhedsnet i organisationsforhandlingerne. KTO har fortsat også en række generelle krav med fokus på tryghed, ligestilling, samt forbedrede muligheder for at fastholde seniorer.

På det regionale område stiller KTO krav om generelle lønstigninger, der udmøntes procentuelt med henblik på at sikre reallønnen bedst muligt for de ansatte.

Han ville vende tilbage til kravene i forbindelse med behandlingen af dagsordens pkt. 11 og 12 om udtagelse af KTO's generelle krav på henholdsvis KL's område og RLTN's område.

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 Jernbaneforbund

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

”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 velfærdssydelsler.

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 udfor-

dringer. 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 indførsel 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 ressourcerne 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 produktivitetsbegreb 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 dagpengereglerne. 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 betydelig.

Krisen ødelægger trivslen 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 den 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 villige behandling.”

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

3. Indkomne forslag

Forslag til tillæg til KTO's vedtægter som følge af principperne for forhandlingsmodel for OK-13 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. oktober 2012 med bestyrelsens indstilling om godkendelse.

Formanden henviste til, at der fra bestyrelsen forelå to forslag til vedtægtsændringer.

For det første et forslag om at udvide OAO's repræsentation i KTO's forhandlingsudvalg fra 4 til 5 pladser, jf. vedtægternes § 10. Forslaget har ikke konsekvenser for OAO's repræsentation i andre udvalg. Samtidig foretages en konsekvensændring i vedtægternes § 12, som fastslår hvornår forhandlingsudvalget er beslutningsdygtigt.

For det andet et forslag om et midlertidigt tillæg til vedtægterne, som implementerer forhandlingsmodellen for OK-13. Forslaget tager afsæt i det midlertidige tillæg, som blev besluttet i forbindelse med OK-11. Med tillægget etableres hjemmel til nedsættelse af en forhandlingsdelegation på henholdsvis det kommunale og regionale område, at repræsentantskabet udtager krav samt tager stilling til forhandlingsresultatet for hvert forhandlingsområde samt i det hele taget træffer beslutninger i forhold, der vedrører OK-13, særskilt for de to forhandlingsområder. Som led heri er medlemsorganisationerne også blevet bedt om at opsplitte medlemstallet på de to områder.

Tillægget foreslås at træde i kraft umiddelbart efter vedtagelsen, således at repræsentantskabet senere på dagsordenen kan udtage generelle krav for KL's område og RLTN's område hver for sig.

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

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

4. Regnskab for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2012

Regnskabet for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2012 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. oktober 2012 med KTO's revisorers og bestyrelsens indstilling om godkendelse.

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

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2013 – 31. marts 2014

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2013 - 31. marts 2014 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 28. november 2012.

Formanden henviste til, at der i det udsendte materiale er en fyldig redegørelse for økonomien i KTO, hvor der fortsat er en stram budgetstyring. Det samlede forslag til budget for 1. april 2013 – 31. marts 2014 udviser et driftsunderskud på 297.000 kr. og at budgettet indebærer, at kontingentet fastholdes uændret på 18,38 kr. pr. medlem.

Han henviste videre til, at der i sagsfremstillingen også er redegjort for årsagerne til driftsunderskuddet. Det fremgår således, at der i budgettet for det efterfølgende år – det vil sige 1. april 2014 – 31. marts 2015 vil være en yderligere væsentlig reduktion i lønudgifterne, således at der til den tid kan fremlægges et budget i balance.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder at kontingentet fastsættes uændret til 18,38 kr. årlige pr. medlem var vedtaget.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 28. november 2012.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Benny Andersen, SL
Gita Grüning, TL
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Bodil Otto, HK/Kommunal
Mona Striib, FOA
Karen Stæhr, FOA
Jørgen V. Christiansen, KC
Majbrit Beran Berlau, DS
Jørgen Mosbæk, HI
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening
Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Dorte Lange, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Jakob Sølvhøj, FOA
Pernille Christoffersen, SL
Lone Hoffmann, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
Mads Samsing, HK/Kommunal
Reiner Burgwald, FOA
Gina Liisborg, FOA
Michael Petersen, DKBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Birgitte Conradsen, BUPL
Nee Marianne Attle,
Frederiksberg Kommunalforening
Lykke Pedersen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 28. november 2012.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Benny Andersen, SL
Ellen Lykkegård, 3F
Bodil Otto, HK/Kommunal

Suppleanter:

Dorte Lange, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Karen Stæhr, FOA
Mads Samsing, HK/Kommunal
Majbrit Beran Berlau, DS
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal

Mona Striib, FOA

Jakob Sølvhøj, FOA

Jørgen Mosbæk, HI

Vibeke Bredsdorff Sørensen,
Gentofte Kommunalforening

Henning Pedersen, BUPL

Birgitte Conradsen, BUPL

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen, LC**, til genvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Anders Bondo Christensen valgtes med akklamation til formand for perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2014.

9. Valg af næstformand

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

Der var ingen øvrige kandidater, og Erik Jylling, AC, valgtes med akklamation til næstformand for perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2014.

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede, **Nils Pedersen, HK/KOMMUNAL**, og **Gert Johansen, Konstruktørforeningen**, til genvalg som revisor for KTO og **Hanne Thomsen, TL**, til genvalg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Nils Pedersen, Gert Johansen og Hanne Thomsen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. og 12. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2013 på det kommunale område og det regionale område

Dirigenten konstaterede, at repræsentantskabet var beslutningsdygtigt i henhold til § 2 i "Tillæg til vedtægter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte", idet de tilstedværende organisationer udgjorde 99,9 % på KL's område og 100 % på RLTN's område.

Formanden præsenterede bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav:

"Vi skal i dag have udtaget krav både i forhold til KL og i forhold til det regionale område.

Kravene og stillingtagen hertil behandles som to adskilte punkter på dagsordenen, og repræsentantskabet tager særskilt stilling efter medlemstal til kravene på de to områder.

Som jeg omtalte i min mundtlige beretning svarer forhandlingssetuppet på det regionale område til OK-11, det vil sige at KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet er selvstændige parter, som hver udtager egne generelle krav. Tilsvarende udtager Ingeniørforeningen i Danmark og den Danske Landinspektørforening egne generelle krav på det regionale område.

I den regionale forhandlingsdelegation har det været et ønske at sikre, at der er størst mulig identitet mellem kravene på det kommunale og regionale område. Herved skabes det bedst mulige grundlag for tværgående drøftelser, samt grundlag for koordinering mellem de to områder.

På det regionale område er KTO dog enige om at stille krav om generelle lønforbedringer, der udmøntes procentuelt.

Jeg vil derfor tillade mig at give en samlet præsentation af kravene på de to områder.

KTO stiller følgende 8 krav:

- 1. Reguleringsordningen*
- 2. Tryghed*
- 3. Ligestilling/ligeløn*
- 4. Seniorrettigheder*
- 5. Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten*
- 6. Tillid, kvalitet, faglighed og psykisk arbejdsmiljø*
- 7. Forbedring af øvrige vilkår*
- 8. Forbeholdskrav*

Vi har også denne gang bestræbt os på at uddybe kravene med henblik på at tydeliggøre indholdet mest muligt.

Jeg vil derfor ikke gennemgå samtlige krav, men alene knytte bemærkninger til nogle af dem.

1. Reguleringsordningen

Vi stiller krav om videreførelse af reguleringsordningen med uændret udmøntningsprocent. Kravet er på den ene side udtryk for, at vi ikke ser det offentlige område som lønførende. På den anden side er det også udtryk for, at vi ikke ønsker sydeuropæiske tilstande, og at det offentlige arbejdsmarked udvikler sig et til et andet rangs arbejdsmarked.

2. Tryghed

Vi stiller blandt andet krav om, at der lokalt i kommunerne og regionerne aftales en forpligtende indsats i fredstid om vilkår ved afskedigelser begrundet i budgetbesparelser, organisationsændringer og lignende situationer. Aftalen vil fx kunne indeholde vilkår om afholdelse af restferie, fritstilling, kompetenceudvikling og efteruddannelse og outplacement.

Det vil skabe øget tryghed og gennemsigtighed om vilkårene lokalt, og danne grundlag for de konkrete aftaler, der efterfølgende indgås.

Der er også brug for at styrke arbejdsgiverens forpligtelse til at fastholde afskedigede medarbejdere.

I min mundtlige beretning nævnte jeg et eksempel fra Odense Kommune, hvor der blev afskediget 79 lærere på grund af besparelser, og hvor der i deres opsigelsesperiode blev opslået 21 lærerjob og 27 vikariater. Også i andre kommuner og indenfor andre faggrupper er der eksempler på lignende.

Det er hverken rimeligt eller holdbart – hverken for de afskedigede medarbejdere, der alene er afskediget på grund af besparelser, og ikke på grund af deres kvalifikationer – eller for deres kolleger og arbejdspladsen i øvrigt.

KTO stiller derfor krav om, at ved afskedigelser på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

Vi har også kunnet konstatere, at der i navnlig kommunerne i stigende omfang anvendes støttet beskæftigelse – aktivering af ledige osv. – til at løfte opgaverne. Også i regionerne har antallet af ekstraordinært ansatte været stigende.

Vores opgørelser, som vi også har drøftet med KL's lønudvalg, viser, at der i en række kommuner og indenfor en række faggrupper er uforholdsmæssigt mange ekstraordinært ansatte.

KTO's stiller derfor krav om sikring af balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte. Kravet har både til formål at sikre, at der ikke sker fortrængning, men også for at undgå at visse typer job mister anseelse, og at vigtige kompetencer går tabt og kvaliteten i opgaveløsningen falder.

På det regionale område vil vi undgå, at der fremadrettet bliver samme problemer med ubalancer.

Ved OK-11 aftalte vi på en tryghedspulje dækkende OAO's område. KTO stiller krav om, at tryghedspuljens opgaveløsning videreføres.

KTO's krav om tryghed tager desuden sigte på at skabe øget tryghed i forbindelse med organisations- og opgaveomlægningen fx i forbindelse offentlig og privat samarbejde og ændringer i hospitalsstrukturen.

3. Ligestilling/ligeløn

Vi rejser endvidere en række krav indenfor ligestilling og ligeløn.

Vi rejser krav om udvidet forældreorlov til faderen. Ved OK-08 aftalte vi den såkaldte 6-6-6-model, som indebar en øremærkning af 6-ugers forældreorlov til faderen. Det virker. Mænds andel af orloven er således steget siden indførelsen, mens kvinders andel er faldet. Det er med til at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Vi stiller desuden krav om kønsmainstreaming af et antal af KTO's aftaler. Der ligger allerede i dag i ligestillingsloven en handlepligt for offentlige myndigheder til at integrere ligestilling i al

offentlig forvaltning – også kaldet kønsmainstreaming. Med kravet ønsker vi, at der via et projekt i perioden udvikles metoder og redskaber til at analysere ligestillingsmæssige konsekvenser af KTO's aftaler og overenskomster.

Hensigten er at afdække og forhindre blinde vinkler i forhold til ligestilling, og som kan kvalificere de beslutninger, der tages fremover.

Endvidere rejser vi krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling.

4. Seniorrettigheder

Efterlønsordningen er blevet kraftigt barberet. Med ændringer følger, at både efterlønsalderen og folkepensionsalderen gradvist flyttes opad. Ved OK-11 kom arbejdsgiverne desuden igennem med en række forringelser af tjenestemandspensionen.

Konsekvensen er, at vi skal blive flere år på arbejdsmarkedet. Vi har derfor brug for redskaber til at kunne fastholde seniorer længere tid på arbejdsmarkedet. Den demografiske udvikling understreger behovet.

KTO stiller derfor krav om ret til gradvis tilbagetrækning med nedsat arbejdstid. Kravet indebærer samtidigt, at det i KTO-forhandlingerne sikres, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales dækning af et eventuelt indtægtstab. Det kan fx ske via delpension, hvor seniormedarbejderen kan påbegynde udbetalingen af en del af sin arbejdsmarkedspension til dækning af et eventuel indtægtstab ved at gå ned i tid. Der skal også kunne indgås aftaler om, at indtægts-tabet kan dækkes via reduceret pensionsindbetaling a la de ordninger, der blev aftalt på det private område ved OK-12.

5. Forbedrede vilkår for TR

På KL-området stiller vi krav om, at der i den enkelte kommune skal indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter. Her nåede vi ved OK-11 frem til et godt resultat på det regionale område.

Vi har gennem længere tid kunne konstatere, at der afskediges et stigende antal tillidsrepræsentanter med henvisning til tvingende årsager. Det er afgørende vigtigt, at tillidsrepræsentantbeskyttelsen ikke udhules ad bagvejen. Tillidsrepræsentanterne er afgørende for det lokale samarbejde og mulighederne for at finde lokale løsninger.

KTO stiller derfor krav om bedre sikkerhed for tillidsrepræsentanten mod afskedigelse.

6. Tillid, kvalitet, faglighed og psykisk arbejdsmiljø

I min mundtlige beretning pegede jeg på vigtigheden at sætte fokus på tillid, kvalitet, faglighed og det psykiske arbejdsmiljø. Det er afgørende for medarbejdernes motivation og engagement, og dermed for kvaliteten og effektiviteten.

KTO stiller derfor krav om, at der indgås en aftale om, hvordan arbejdet hermed kan understøttes blandt andet med henblik på, at der i organisationsforhandlingerne kan aftales konkrete indsatser.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsdelegationernes og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2013 på henholdsvis KL's område og på det regionale område."

Stillingtagen til pkt. 11 - generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 – det kommunale område (KL)

Da ingen ønskede ordet til pkt. 11, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 på KL's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på KL's område pr. 1. april 2013 var godkendt.

Stillingtagen til pkt. 12 - generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 – det regionale område (RLTN)

Da ingen ønskede ordet til pkt. 12, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 på RLTN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på RLTN's område pr. 1. april 2013 var godkendt.

13. Mødets afslutning - Eventuelt

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Formanden henviste afslutningsvis til artiklen "*Lærerne står alene i den reformpolitiske skolegård*", som var bragt i Politikens netavis 3. december 2012. Han fandt artiklens analyse interessant og opfordrede organisationerne til at drøfte artiklen i forbindelse med overvejelser om overenskomstsyste met generelt.