

Evaluering af OK18-forløbet

Hovedstyrelsen har evalueret OK18 og peger på baggrund af erfaringerne fra forhandlingsforløbet på handlinger, som kan bidrage til at kvalificere kommende overenskomstforhandlinger.

Kravopstilling

Kravopstillingen fulgte formen fra tidligere overenskomstforløb med lokale medlemsmøder. Der blev indstillet og vedtaget et forholdsvis stort antal krav. Den videre koordinering af kravene i Forhandlingsfællesskabet var meget vanskelig og tæt på ikke at lykkes.

Arbejdstidskravet var formuleret på en sådan måde, at det både indeholdt et krav om at arbejdstiden ”..skal understøtte et professionelt lærerarbejde...”, og ”... rettigheder, som modsvarer øvrige ansattes rettigheder...”. Formuleringen på arbejdstid, havde blandt andet som mål at sikre de øvrige organisationers opbakning til kravet, og at skabe et kommunikationsmæssigt bagtæppe for arbejdstidsforhandlingerne.

Konklusion/handling: Erfaringen peger på, at foreningen i god tid inden næste overenskomst udarbejder alternative modeller for kravopstilling og medlemsdebat. Modellerne skal finde en passende balance imellem medinddragelse/medindflydelse i forhold til medlemmerne og politisk ledelsesansvar i forhold til at foretage strategiske valg. Det er vigtigt med krav, der er formuleret så bredt, at de kan rumme en tilpasning i processen. På trods af en stor indsats i forhold til de enkelte medlemmer, gav arbejdstidskravet kommunikationsmæssige udfordringer. Formålet med at sikre overenskomstmæssige værdier i arbejdstidsreglerne bør drøftes frem imod fremtidige arbejdstidsforhandlinger.

Interessevaretagelse

I flere år før selve overenskomstforhandlingerne gik i gang foretog foreningen på alle niveauer en struktureret og målrettet interessevaretagelse. Alle væsentlige fagforeninger blev besøgt for at forklare nødvendigheden af at finde en arbejdstidsløsning for lærerne og den afsmittende effekt, det kunne få for hele fagbevægelsen, hvis vi ikke hævdede vores ret til aftalte vilkår. Lokalt blev der ligeledes bakket op med kontakt til lokale interessenter. Selv om indsatsen ikke i alle tilfælde gav umiddelbar gevinst, gjorde interessevaretagelsen, set i et længere perspektiv, en stor forskel.

Konklusion/handling: Det er vigtigt, at der fortsat lægges strukturerede planer for interessevaretagelsen for at bevare relationerne og sørge for at holde fast i sammenholdet i fagbevægelsen. Lokalt vil det altid være legalt at vurdere, om eksempelvis en borgmesterkontakt er det rigtige i den givne situation. Der er brug for tydeligere forventningsafstemning i forhold til kredsene.

Mobilisering af medlemmer

Der var i hele overenskomstforløbet en meget stor mobilisering af medlemmer og tillidsvalgte. Der fandt bl.a. demonstrationer sted, og der var en helt særlig indsats, hvor formanden deltog med oplæg på lokale medlemsmøder, og dermed var i kontakt med godt 10.000 medlemmer. Den store mobilisering gav sympati i offentligheden og lagde pres på arbejdsgiversiden. Stormødet i marts 2018 i Fredericia for tillidsrepræsentanter på tværs af fagorganisationer kan danne grundlag for fremadrettet tættere (lokalt) samarbejde organisationerne imellem. Flere af de mobiliserede medlemmer og tillidsvalgte blev skuffede, da de sammenlignede de opnåede resultater med deres forventninger.

Konklusion/handling: Stor mobilisering lægger pres på modparten, men kan også skabe urealistiske forventninger om resultater hos medlemmerne. Erfaringerne med mobilisering må medtænkes fremadrettet.

Samarbejdet med de andre organisationer

Der har været et tæt samarbejde med de øvrige organisationer, såvel centralt som lokalt. Ved OK18 opnåede lønmodtagersiden en række store sejre, men der var i et vist omfang tale om afværgedagsordener i forhold til forringelser fra arbejdsgiverside.

Konklusion/handling: Samarbejdet mellem organisationerne er helt afgørende. Ikke mindst er det vigtigt, at samarbejdet også er tæt imellem overenskomstforhandlingerne, for at vi kan få mest muligt ud af det. Frem mod kommende OK-forhandlinger vil det være hensigtsmæssigt, hvis fagbevægelsen samlet kan blive enige om elementer, der skal arbejdes hen imod.

"Musketer-ed"

Begrebet "Musketer-ed" kom til at fylde meget, særligt i den offentlige debat. Selve begrebet var en italesættelse, der kom til under forhandlingsforløbet, og det havde forskellig udlægning alt efter, hvem der udtalte sig. Men begrebet dækkede over, at det blev besluttet at sætte alle forhandlinger på hold, indtil der var realitetsforhandlinger på arbejdstidsområdet. Denne beslutning lagde et voldsomt pres på arbejdsgiverne og signalerede sammenhold i fagbevægelsen, men den lagde også et stort pres på LC fra de andre organisationer for at acceptere et ringere resultat. Ud over lærernes arbejdstid handlede musketereden om reallønsfremgang og parallel lønudvikling ift. de privat ansatte og om den betalte spisepause for de grupper, der i forvejen havde den som en del af deres overenskomst.

Konklusion/handling: Erfaringerne med "Musketer-eden" fra OK18 viser, at det også fremadrettet kan være en måde at stå sammen på. Samtidig er der brug for større klarhed over, hvad organisationernes enighed består i, og hvordan presset i endnu højere grad fastholdes på arbejdsgiverne og ikke på organisationerne indbyrdes.

Forligsinstitutionen

Spørgsmålet om forhandlinger før og efter overgang til Forligsinstitutionen fyldte meget internt i foreningen under hele forløbet. Der var forskel på, hvad man ville acceptere før og efter forligsmandens inddragelse. At forhandlingerne overgik til Forligsinstitutionen betød, at mange krav ikke blev realitetsforhandlet. Forligsinstitutionens tavshedspligt giver både mulighed for i højere grad at forhandle uden offentlig indblanding, men vanskeliggør også kommunikationen med baglandet.

Der henvises i øvrigt til tidslinjen/oversigten over hele overenskomstforløbet, som er vedlagt til kongressen.

Konklusion/handling: Den omfattende tavshedspligt samt risici ved forhandlinger i Forligsinstitutionen bør kommunikeres tydeligere i organisationen som en del af forventningsafstemningen. Vi bør analysere balancen mellem tavshedspligten og den mobiliserende effekt i de informationer, der alligevel slipper ud i nyhedsstrømmen. Dette bør ske både internt i LC/DLF, i Forhandlingsfællesskabet/CFU og med arbejdsgiverne.

Arbejdet med Den Danske Model

Hele partssystemet har været under pres i en årrække, lige som asymmetrien i konfliktvåbnene er et stort problem. OK18 resultatet indeholder fælles projekter med RLTN og KL om at se på den Den Danske Model. Der er store forskelle på, hvad man vil opnå organisationerne imellem, særligt i forhold til LO.

Konklusion/handling: Det er vigtigt hele tiden at fastholde, at eventuelle ændringer kun er på det offentlige område. Hele arbejdet hænger sammen med vitaliseringen af partssamarbejdet. Det er i processen vigtigt at finde ud af, hvad der er interessant for arbejdsgiver, og hvordan den statslige arbejdsgiverpart kan blive forpligtet på at være med.

Kommunikation

Erfaringerne fra forløbet viser, at det virker godt med formandsvideoer, suppleret med medlemsbreve på rette tid. Ting skal siges mange gange. Det er også i fremtiden vigtigt løbende at inddrage medlemmerne i strategien. Kommunikation til interessenter betød, at vi kunne være med til at oplyse borgmestrene om forløbet. Kommunikationsudfordringen i forhold til arbejdstidskravet er omtalt i forbindelse med "Kravopstilling".

Konklusion/handling: Der skal i fremtiden være stort fokus på, at alle niveauer af foreningen er opmærksomme på, hvor vigtigt det er at kommunikere ned ad, op ad og ud til interessenterne. Der skal sikres større sammenhæng i kommunikationen til foreningens forskellige led: kredse, TR og medlemmer. Kommunikation på de sociale medier kan også med fordel koordineres bedre.

Arbejdsgiver-strategi

Arbejdsgiverne har både ved OK18, og ved de seneste overenskomstforhandlinger, arbejdet for ensidige forringelser for lønmodtagerne og problematiseret partssystemet.

Konklusion/handling: Det er vigtigt at få afkodet, hvad arbejdsgiver ønsker frem mod næste overenskomst. En væsentlig målsætning er at få afkoblet overenskomsterne som en del af økonomistyringen. Det er vigtigt at få italesat overenskomsterne som en væsentlig del af løsningen på samfundsudfordringer, og at overenskomster ikke er en stopklods for udvikling. Kommunikation til interessenterne er et væsentligt bidrag til at kunne oplyse interessenter, herunder borgmestre og forvaltningschefer i deres beslutningsprocesser.

Kravet om 'At holde til et helt arbejdsliv'

En række krav var samlet i kravet om 'At holde til et helt arbejdsliv'. Kravene blev isoleret set ikke gennemført, men kan genfindes i beskrivelsen af periodeforhandlingen og Ny Start.

Konklusion/handling: Elementerne i arbejdslivskravet er fortsat pejlemærker i foreningens arbejde.

Efteruddannelse som del af OK

Kongresdebatten i forbindelse med kravopstillingen flyttede meget holdningsmæssigt.

Konklusion/handling: Overenskomststudvalget skal i perioden arbejde med løsninger og yderligere udvikling. Ud over egentlige overenskomstmæssige løsninger, kan der også tænkes i 3-partsløsninger.