

1 Mundtlig beretning 2017.

2 Første del

3 *Indledning*

4 Onsdag den 25. oktober kl. 14.30 afholdt Frie Skolers Lærerforening en demonstration foran Rynkeby
5 Friskole. For første gang i foreningens mangeårige historie stillede vi op – 150 mænd og kvinder – foran en
6 navngiven friskole, som lever af sin gode undervisning, sine dygtige lærere og sit gode ry og rygte. Det var
7 grænseoverskridende for os på den måde at skulle udstille én skole. En skole som i alle andre
8 sammenhænge end de tilskudsmæssige og overenskomst-mæssige er en privat virksomhed.

9 Men skolen havde også ageret grænseoverskridende. De havde valgt, at give lærerne et helt uanstændigt
10 løntilbud. Et løntilbud som betød, at lærerne i stedet for en lille lønstigning kunne se frem til at være dem,
11 som skulle betale for skolens nye tag, tagrender, maling og kloakering – og det ville lærerne ikke finde sig i.

12 Så de valgte at slås for deres løn. De valgte at slås for, at skolen skulle overholde den lønftale, som de selv
13 har formuleret, og som de undervejs i forhandlingsforløbet ændrede fra at sammenligne sig med
14 folkeskolen til at sammenligne sig med de andre friskoler i området. De valgte at slås for, at det ikke var
15 deres løn, som skulle gøre skolens bygninger bedre. Men ikke mindst, så valgte de at kæmpe for ikke at
16 skulle gå 18.000 kr. ned i løn.

17 Vi har været i tæt kontakt med lærerne på Rynkeby Friskole gennem hele forløbet. Og jeg bliver bare nødt
18 til at sige, at lærerne på Rynkeby Friskole er de sejeste og modigste lærere i vores lille land. For resultatet af
19 deres lange kamp for lønnen gav dem nemlig ikke noget som helst på lønkontoen. Nej, det udstillede det
20 helt håbløse lønsystem, som vi har i staten. For i og med, at arbejdsgiversiden overhovedet ikke tog ansvar
21 for at hjælpe med at få forhandlingerne til at glide, så endte disse uden resultat. Det betyder, at lærerne
22 ikke blot mistede de 18.000 kr., som skolen forlangte – men alle deres løntillæg på 33.000 kr. plus
23 tillidsrepræsentantens tillæg for reduktion i undervisningstillægget. Vi har selvfølgelig inviteret de megaseje
24 lærere fra Rynkeby til at deltage i mødet i dag. Og fire af dem sidder ved kreds 5's bord. Jeg synes, at vi skal
25 vise dem vores store anerkendelse for, at de hjælper os alle sammen med at påpege de åbenlyse
26 uretfærdigheder i det eksisterende lønsystem.

27 Sagen på Rynkeby stiller flere grundlæggende spørgsmål – hvad skal en overenskomst kunne? Skal vi fortsat
28 støtte op om et lønsystem, hvor arbejdsgiverne ikke tager ansvar? Og et system som gør, at hvis man bare
29 holder fast gennem det fagretslige behandling, så får arbejdsgiverne altid ret i sidste ende? Er det virkelig
30 sådan, vores lønsystem skal være bygget op?

31 Denne beretning handler meget om løn, og det er der en grund til. Vi vil ganske enkelt ikke længere finde
32 os i at have et system, hvor skolens ledere og bestyrelse ensidigt kan fastsætte, hvor stort et beløb, der
33 afsættes til lokal løn. Og vi vil ikke finde os i, at det i sidste ende er Moderniseringsstyrelsen, som skal
34 afgøre, om skolen skal trække penge op ad lommen for at give lærerne en anstændig løn.

35

36

1 *Den frie skolesektor*

2 Der sker store forandringer i vores frie skoleverden for tiden. Langt det største fokus er på folkeskolen og
3 alle de reformer, som man her må igennem. Men de frie skoler rammes også af for eksempel
4 folkeskolereformen. Masser af frie grundskoler har i forbindelse med skolereformen fra 2014 indført
5 engelsk fra 1. klasse og organiseret lektiehjælp. Men på de frie skoler kan vi vælge og vrage mellem, hvilke
6 fag vi vil have, hvor mange timer der skal afsættes til det enkelte fag, og om vi ønsker at have
7 understøttende undervisning ligesom i folkeskolen. Det er lige præcis det, der gør os til frie skoler. Vi skal
8 på de frie skoler stå mål med niveauet i folkeskolen. Det betyder, at vi skal leve op til lovens bogstav om, at
9 de frie skoler fagligt skal være på minimum samme niveau som folkeskolen, samt at vi opdrager eleverne til
10 demokratisk dannelse og til at tage del i det danske folkestyre.

11 Især de to sidste punkter omkring demokratisk dannelse samt begreberne frihed og folkestyre fylder meget
12 i debatten. Dansk Folkeparti har i mange år forsøgt at få lukket de muslimske friskoler. Nu har de fået
13 selskab af Socialdemokratiet. Grunden er tilsyneladende, at partierne ikke mener, at muslimer kan
14 assimileres i det danske samfund, hvis de går på en muslimsk friskole. Samtidig mener de to partier ikke, at
15 muslimske skoler lever op til kravene om frihed og folkestyre samt demokratisk dannelse – bom færdig. Og
16 selvom skolerne overholder dansk lovgivning, så ryster partierne ikke på hånden: De muslimske skoler skal
17 lukkes.

18 Friskoleloven blev i forbindelse med regeringens indførelse af imam-pakken strammet for et år siden, og
19 samtidigt styrkede Folketinget det ministerielle tilsyn. Vi var modstandere af flere tiltag i lovpakken, men vi
20 er faktisk store tilhængere af et stærkt tilsyn. Der skal ikke herske tvivl om, at det er uacceptabelt, når der
21 er skoler, som ikke overholder friskolelovgivningen, ligestillingslovgivning eller anden dansk lovgivning. Og
22 det er helt i orden, at disse skoler fratages det statslige tilskud – skoler der snyder skal vores skatte kroner
23 ikke anvendes til. Og det er helt essentielt, at de frie skoler står mål med, hvad der præsteres i folkeskolen.
24 Gør skolerne det, så er hele grundtanken bag de frie skoler til gengæld, at man kan tone skoletilbuddet i en
25 retning, som forældre og skolekreds enes om. Derfor skal politikerne holde op med at forfølge bestemte
26 skoler – skoler, som blot bruger deres Grundlovssikrede ret. Politikernes opgave er at lave love og regler.
27 Tilsynets rolle er at sørge for, at de bliver overholdt. Så kære politikere. Koncentrer jer om at lave gode
28 love, og overlad det til tilsynet at sikre at lovene overholdes. Det er sådan, vi gør det i en retsstat. Den
29 politiske heksejagt, vi oplever i øjeblikket, hører hjemme i en bananrepublik ikke i en demokratisk og
30 frihedselkende nation som den danske.

31

32 Hvorfor er denne her diskussion så vigtig for Frie Skolers Lærerforening og de frie skoler? Det er den, fordi
33 de frie skoler hviler på et grundlag, hvor det at mene noget om religion, pædagogik, politik eller andre
34 værdier er essentielt for skoleformens eksistens. Hvis man ikke som fri skole har noget på hjerte, hvis man
35 ikke har værdier og en pædagogisk praksis, som er anderledes end nabofolkeskolens – ja, hvorfor så have
36 den frie skole? De frie skoler har friheden til at lave værdibaserede skoler. Den ret skal vi som samlet sektor
37 stå vagt om.

38 Hvis vi skal bevare de lærerarbejdspladser i de frie skoler, som mange af os holder rigtig meget af, så kan vi
39 ikke nøjes med at se til, mens politikerne forringer mulighederne for at lave frie skoler. Langt de fleste frie

1 skoler hviler på et særligt værdimæssigt grundlag fx religiøst eller ideologisk. Og det er helt åbenlyst, at en
2 del folketingspolitikere ønsker at komme netop de skoler til livs, som bruger værdigrundlaget flittigst. Jo
3 mere værdigrundlaget på en skole adskiller sig fra folkeskolens mainstream undervisningsspor, jo mere
4 uacceptabelt bliver det for disse politikere. Men det er netop for disse skoler, at Grundlovens forudsætning
5 om undervisningspligt blev skabt. Undervisningspligten skulle især beskytte dengang kristne religiøse
6 mindretal imod en majorisering fra statens side. Sådan bør undervisningspligten stadig tænkes. Medmindre
7 vi i den frie skolesektor står sammen med de politikere, som forstår, at denne kamp handler om meget
8 mere end frie skoler, men i virkeligheden også om retten til at vælge sine egne veje i livet, og at der ikke
9 kun er en socialdemokratisk måde at passe ind i det danske samfund på, så mister vi væsentlige
10 demokratiske rettigheder i bestræbelserne på at ensrette og indsnævre vores verdenssyn.

11 En anden grund til, at vi forsvarer de muslimske friskolers ret til at eksistere, er, at det ret og slet er vores
12 arbejdspladser. Arbejdspladser som vi holder af. Et af kendetegnene ved en fri skole er, at det er ganske let
13 forståeligt, i hvilken retning skolen arbejder. Hvis man er ansat på en fri skole, skal man være loyal i forhold
14 til skolens værdigrundlag. Det kan godt være, at der er nogen, der laver skole på en helt anderledes måde
15 end vi selv – en måde, som vi måske ikke selv bryder os om. Men betyder det, at disse skoler ikke har en
16 eksistensberettigelse? Nej. Det synes vi ikke. Vi synes, at så længe man laver skole inden for rammerne af
17 friskoleloven eller efterskoleloven, så skal man have lov at lave den skole, man vil – det er både charmen og
18 signaturen for hele det frie skoleområde, at vi har retten til at være forskellige. Og de fleste frie skoler gør
19 det jo rigtig godt. Langt de fleste står fint mål med, hvad der kræves i folkeskolen, og vi er gode til både at
20 løfte eleverne fagligt, socialt og menneskeligt. Forældrene holder af skolerne. Børnene holder af skolerne.
21 Og vi, som arbejder i skolerne, holder af dem – det er virkelig gode argumenter for at slå for alle vores
22 skolers ret til fortsat at eksistere.

23 En sidste grund til, at det er helt nødvendigt, at vi deltager i debatten om de muslimske friskoler, er, at hvis
24 det lykkes Socialdemokratiet og Dansk Folkeparti at få forbudt de muslimske friskoler, så har man rent
25 faktisk lukket en hel gren af skoler, som i allerhøjeste grad lever op til, at de frie skoler skal være baseret på
26 et værdigrundlag. Hvordan vil man lukke disse skoler uden samtidigt at lukke de kristne friskoler, den
27 jødiske skole, de katolske skoler, de internationale skoler og så videre?

28 Der er intet naturgivet i, at der findes frie skoler, så når vores sektor er truet, så skal vi forsvare den og
29 kæmpe dens sag. Det tager vi faktisk meget alvorligt i Frie Skolers Lærereforening.

30 Den her kamp er vigtig, og det er derfor vigtigt, at alle foreninger på det frie skoleområde tager del i
31 debatten – for slaget om de muslimske skoler kan vise sig blot at være den første slagudveksling i en større
32 kamp for store dele af sektorens virke. Og hvis vi ikke tager kampen her, kan det blive meget svært at tage
33 den næste.

34 Der er også andre ting, som vi følger med i. Fx har vi alle sammen fået adgang til billigere biler. Det skete
35 ved regeringens afgiftsnedsættelse i forbindelse med efterårets finanslovsforhandlinger. Det er der sikkert
36 mange, der er glade for. Men pengene til at finansiere skatte- og afgiftslettelser skal komme et sted fra, og
37 et af de steder er fortsatte besparelser på uddannelsesområdet. 2 % om året på alle statslige
38 uddannelsesområder til og med år 2021. Men det er både kortsigtet og tåbeligt at spare på uddannelse. For
39 uddannelse er, hvad vi alle skal leve af – for vi har ganske enkelt ikke andet i Danmark. Vi bliver ganske
40 enkelt nødt til at se med bedre øjne i Danmark, når det handler om uddannelse. På

1 folkeskolelæreruddannelsen er der stort set ingen undervisning tilbage, og det er altså svært at blive en
2 dygtig lærer, hvis man ikke møder lærere, som man kan spejle sig i. Og når man kombinerer det med et
3 curriculum, som baserer sig på selvstudier i stedet for almindelig undervisning, så er uddannelsen ganske
4 enkelt blevet for fattig.

5 Også efterskolerne skal spare 2 % på driften frem til 2021. Selv om mange af disse har utroligt flotte
6 bygninger, så har de samtidigt branchens laveste løn. Det er ikke nemt at trække lønkroner ud af en skole,
7 som samtidigt skal spare.

8 Er vi virkelig blevet så fattige i Danmark, at vi ikke har råd til at prioritere vores uddannelsesinstitutioner?
9 Nej, selvfølgelig er vi ikke det. Så det er udtryk for en ualmindelig skidt politisk prioritering, når politikerne
10 fortsætter sparekursen på uddannelsesområdet. Nå nej, for resten... Ikke alle områder skal spare. For ifølge
11 regeringens finanslovsudspil, så skal de frie grundskoler tilføres 1 % ekstra på koblingsprocenten, så vi
12 rammer en historisk høj koblingsprocent. Pengene skal øremærkes til optag og undervisning af udfordrede
13 børn og unge – og det er faktisk en god ide. Det er en god ide at give skolerne mulighed for at sætte
14 pædagogiske tiltag i værk omkring de udfordrede elever. Men kræver det nye tilskudskroner på et
15 tidspunkt, hvor der spares på resten af uddannelsessektoren? Og kræver det, at koblingsprocenten skal op
16 på et hidtil uset højt niveau, når stort set samtlige andre uddannelser i dette land skal spare?

17 I de senere år har skoleforeningerne og Skolelederforeningen på folkeskoleområdet gentagne gange slået
18 fast, at folkeskolen og de frie skoler befinder sig i konkurrencesituation, hvor skolerne konkurrerer med
19 hinanden om eleverne. Det er ærgerligt, hvis det er blevet sådan, men såfremt det er sandt, så er det
20 afgørende, at skiftende regeringer ikke ændrer voldsomt på koblingsprocenten i hverken op eller
21 nedadgående retning. For så skubber man også til konkurrenceforholdet. Socialdemokratiet har allerede
22 tilkendegivet, at hvis det kommer i regering, så vil det sætte koblingsprocenten ned til 71 %, for det vil
23 frigøre 325 mio. kr., som kan bruges til noget andet. Men det løser ikke folkeskolens problem, at man igen
24 tænker i at ødelægge det økonomiske grundlag for de frie skoler. Faktisk vil en reduceret koblingsprocent
25 føre mange uheldige ting med sig. Der er ingen tvivl om, at det vil blive sværere at sikre en ordentlig løn til
26 lærerne. Og der er heller ingen tvivl om, at forældrebetalingen igen vil stige, hvilket vil gøre det sværere for
27 de mest økonomisk udfordrede at have deres børn på en fri skole.

28 Der er nogen som til denne debat siger, at den nuværende regering har løftet koblingsprocenten på
29 grundskolerne fra 71 til 75 og måske snart 76 %. Men det er ikke rigtigt – de har genoprettet den efter et
30 fald fra 2010 til 2013, og det er faktisk helt på sin plads. Det, vi har brug for, er ro om koblingsprocenten.
31 Lad den bare blive på 75 %, og lad så de frie skoler få lov til at lave god og gedigen skole.

32 Hverken skolen eller lærerne har brug for en koblingsprocent, som fiser op og ned afhængigt af, hvem der
33 er i regering. Vi har brug for en stabil koblingsprocent, som vi havde det fra 1995 til 2010. En
34 koblingsprocent, som skolerne kan regne med, og som der kan budgetteres efter. En koblingsprocent, som
35 afspejler, at der skal være et uændret konkurrenceforhold mellem de frie skoler og folkeskolen. Det er
36 ganske enkelt ikke til at forklare, at de frie grundskoler skal have flere penge at lave skole for af staten, når
37 alle andre skal spare.

38 *Lærerarbejdet*

1 Vores allesammens kamp for bedre lokal løn ser ud til at hjælpe - lidt. Sidste år konstaterede vi for første
2 gang siden 1999, at vores løn var rykket en anelse tættere på folkeskolelærernes løn. Ikke meget – et par
3 hundrede kroner men dog en bevægelse. På det tidspunkt var gennemsnitslønnen for en grundskolelærer
4 ca. 1.500 kr. dårligere om måneden end en folkeskolelærer, mens det for efterskolelærerne handlede om
5 en forskel på 2.400 kr. om måneden. Jeg synes nogen gange, at det kan være lidt svært at fejre sine
6 succeser, men der er rent faktisk grund til at kippe med flaget – for det er sgu flot, at vi nu har sat prop i
7 hullet i forhold til folkeskolelærernes løn. Vi er overhovedet ikke i mål. Og der er så mange udfordringer, at
8 vi har brug for aktive tiltag ved overenskomstforhandlingerne i 2018. Men vi skal lige klappe os selv på
9 skulderen og fejre, at vores anstrengelser foreløbigt har bragt os et lille skridt nærmere på en fair lærerløn.

10 Men den beskedne fremgang har kostet mange ressourcer. I foreningen har vi ansat en ekstra
11 lønkonsulent. Vi har kørt lønforhandlinger på samtlige skoler uden tillidsrepræsentanter.
12 Tillidsrepræsentanterne er blevet tæppebombet med kursustilbud og informationsmateriale, som sætter
13 dem i stand til bedre at forhandle løn med ledelsen. Vi har afviklet 34 lønmøder for medlemmer i hele
14 landet. Og vi har taget debatten med såvel tillidsrepræsentanter som ledere, der er trætte af at skulle
15 bruge så mange ressourcer på lokal løn - noget, som langt de fleste mener, bør være aftalt centralt. Aldrig
16 tidligere i foreningens historie har vi brugt så mange ressourcer på at forsøge at få lokallønssystemet til at
17 fungere.

18 For tre år siden tog vi den beslutning, at i stedet for at brokke os over den lokale løn skulle vi omfavne
19 lønssystemet og se, hvad vi kunne presse ud af det. Vi kan konstatere, at vi kan flytte resultatet, hvis vi
20 kaster mange ressourcer efter det både lokalt og centralt – men vi flytter det ikke nok, og vi flytter lønnen
21 for langsomt.

22 Udfordringerne med lokal løn er mange, men hovedudfordringen er todelt: Det handler om, at niveauet for
23 lokal løn ligesom på Rynkeby Friskole de fleste steder ikke er til forhandling, og at der i tilfælde af uenighed
24 i forhandlingen ikke er et tilfredsstillende tvisteløsningssystem.

25 Hvis arbejdsgiverne ikke afsætter penge til lokal løn, så bliver der ikke udbetalt noget. Det er problemet i en
26 nøddeskal. Der er de fleste steder ingen forhandling om beløbsstørrelse – det fastsættes ved diktat, og
27 da skolerne er i en konkurrencesituation, så gælder det for ledelserne om, at få så meget ud af
28 arbejdskraften for så få penge som muligt.

29 Resultatet af de lokale lønforhandlinger bliver ofte modtaget med lige dele surhed og skepsis på såvel
30 ledelseskant som på lærerværelset. Lærerne synes, at de har fået for lidt ud af lønforhandlingen, og
31 ledelsen synes nok, at lærerne er lidt utaknemmelige. Det skaber ikke et godt arbejdsklima. Det skaber
32 splid, irritation og konflikter. Konflikter, som vi kunne have været foruden, hvis lokal løn ikke var et
33 arbejdsgiverdikteret belønningsinstrument, men i stedet et forhandlet lønelement. Vi har ganske enkelt
34 behov for at få en aftalt ramme for udmøntningen af lokal løn – det skal være slut med, at skoler siger, at
35 de ikke har råd til at betale en fair lærerløn.

36 Det kan undre, at Moderniseringsstyrelsen ikke ser sådan på det. For i styrelsen interesserer de sig
37 voldsomt meget for effektive styringsparadigmer. Derfor vil jeg gerne sige specifikt til dem: Lokal løn er på
38 vores område det mest ineffektive ledelsesværktøj, som nogensinde er opfundet. En ting er, at det år efter
39 år tapper ressourcer fra kerneopgaven på den enkelte arbejdsplads, men det avler også så meget

1 utilfredshed, at det burde få styrelsen til at overveje, om systemet er umagen værd. Store dele af de faglige
2 organisationer på det statslige område er ved at være trætte af det lokale lønsystem. Hvis jeg var
3 Moderniseringsstyrelsen og ønskede at bevare et lønsystem, som det vi har, så tror jeg, at jeg ville overveje
4 at indgå i en dialog om løsninger på de enkelte overenskomstområder, som kan få systemet til at fungere –
5 eller fungere bedre. Ellers er risikoen, at man inden for en ganske kort årrække vil blive mødt med krav om,
6 at lønsystemet skal se helt anderledes ud. Et godt lønsystem skal give mening og opfattes som værende
7 godt af både arbejdsgiver og arbejdstager. I dag opfylder det lokale lønsystem kun
8 Moderniseringsstyrelsens behov, men ingen af de lokale parter – det skal vi have løst ved de kommende
9 overenskomstforhandlinger.

10 Tvisteløsningssystemet er det andet store problem med lokal løn. Vi har kørt en række sager om løn
11 heriblandt sagen på Rynkeby Friskole. Også her viser systemet sig fra sin fuldstændigt tåbelige side. Den
12 korte udgave lyder, som følger. Først forhandler tillidsrepræsentanten og lederen på skolen – de kan ikke
13 blive enige. Så kommer sagen ind i Undervisningsministeriet, som har dækket op til kaffe, men blot agerer
14 mødeleder. Selve forhandlingen er igen overladt til skolen og tillidsrepræsentanten - nu sekunderet af den
15 relevante skoleforening og Frie Skolers Lærerforening. Som regel ender forhandlingen uden resultat.
16 Herefter går sagen videre til det højeste niveau. Her forhandler Lærernes Centralorganisation med
17 Moderniseringsstyrelsen, men da styrelsen har den overbevisning, at den ikke vil tage penge op af lommen
18 på skolerne, så ender stort set alle forhandlinger i Moderniseringsstyrelsen uden resultat, hvorefter der slet
19 ikke kan udbetales lokal løn på den pågældende skole – for der er jo ingen aftale. Moderniseringsstyrelsen
20 plejer ved disse forhandlinger at fortælle os, at de ikke forstår, at vi ikke siger ja til en aftale på for
21 eksempel 6.000 kr. om året, når der er tale om en lønfremgang fra 0 kroner. Vi plejer at svare, at vi på ingen
22 måde vil lægge navn til en aftale, der er 35.000 kr. under det niveau, som en anstændig skole udbetaler løn
23 på.

24 Og som tidligere nævnt, så er det nyeste skud på stammen over gakkede lønforhandlinger og tåbeligt
25 tidsspilde sagen om Rynkeby Friskole. Først en tur til Undervisningsministeriet efterfulgt af en tur til
26 Moderniseringsstyrelsen. Ingen af stederne blev der taget hånd om at forsvare lønsystemet – det
27 lønsystem, som især Moderniseringsstyrelsen ser som det eneste saliggørende.

28 Og det på trods af, at det tilsyneladende er mere retfærdigt både i Moderniseringsstyrelsens og Dansk
29 Friskoleforenings optik at lade lærernes løn betale for skolens planer om et nyt tag og renovering af
30 kloakken, end det for eksempel er at bede forældrene om det. Begge parter hævdede efterfølgende, at
31 skolens bestyrelse havde udvist rettidig omhu og "sat sig bag rattet", som Dansk Friskoleforenings formand
32 Peter Bendix udtrykte det. Undskyld mig, men der er ikke meget perspektiv i at sidde bag rattet, hvis
33 lærernes løn ender i grøften. En ensidig nedsættelse af lærerlønnen skaber selvfølgelig så stor utilfredshed,
34 at man må regne med, at ikke alle lærere ønsker fortsat at arbejde på skolen – er det virkeligt til sektorens
35 bedste? Og der er også et andet spørgsmål, som presser sig på. Mener Moderniseringsstyrelsen virkelig, at
36 den lokale løn er et personalegode, som arbejdsgiverne kan fjerne ligesom betalt frokostpause eller
37 kutymefridag, hvis de synes? For det er faktisk sådan de agerer.

38 Så tåbelige skinforhandlinger skal slutte nu - det her var dråben – nok er nok. Der skal radikale ændringer til
39 i lokallønssystemet på det frie skoleområde. Vi vil ikke finde os i igen at skulle spises af med bortløben hare
40 i skysovs ved overenskomstforhandlingerne i 2018. denne gang skal der rigtig mad på bordet, så det ikke er

1 op til ledelser og bestyrelses forgodtbefindende, om de har tænkt sig at gøre brug af det lokale lønsystem
2 eller ej.

3 Konfliktløsningssystemet omkring denne sag viser også med al ønskelig tydelighed, at det lægger kimen til
4 endnu flere konflikter. Det duer ikke, og vi vil have et nyt system, som garanterer, at det ikke er den øverste
5 arbejdsgiver, som blot sidder og giver skolen ret i, at den kan fastholde lønnen på et uanstændigt lavt
6 niveau.

7 Dansk Friskoleforening, som sammen med Efterskoleforeningen har de største udfordringer med den lokale
8 løn, udsendte kort før efterårsferien et nyhedsbrev, hvor de med stor patos beskrev, hvordan den lokale
9 løn buldrede frem på friskolerne. Således var den steget med ikke mindre end 25 % det seneste år. Og hvor
10 er det glædeligt, at der endelig er kommet gang i lønudviklingen på friskolerne. Det mener jeg virkelig. Og
11 måske er en af de medvirkende årsager, at Frie Skolers Lærerforening har haft fat i alle de skoler, som ikke
12 har en tillidsrepræsentant (mange af disse er netop friskoler) og forhandlet en lønftale på plads.

13 Men desværre er tal jo taknemmelige. Og når man dykker lidt mere ned i tallene fra friskoleforeningen, så
14 buldrer lønnen måske knapt så højt. Det lyder af meget, når man siger, at den lokale løn er steget med 25
15 %. Og det lyder flot, at en stigning på 25 % bringer lokallønsdelen op på 4,5 % af lønsummen. Men 4,5 %
16 svarer blot til godt 18.500 kr. i gennemsnit på friskolerne. Dette på et tidspunkt hvor der burde være afsat
17 43.000 kr. per lærer på grundskolerne og 47.000 på efterskolerne for at have den samme løn som i
18 folkeskolen. Ydermere betyder det, at den lokale lønudvikling har været knap 3.700 kr. per mand i
19 gennemsnit det seneste år på friskolerne mod 4.500 kr. i gennemsnit på det samlede frie
20 grundskoleområde. Og med 3.700 kr. i lønudvikling på en friskole, så taber man igen løndelev i forhold til
21 folkeskolelærerne, og samtidig er friskolelærerne sammen med efterskolelærerne fortsat med til at trække
22 gennemsnitslønningerne ned på hele det frie skoleområde.

23 Så det er dejligt, at friskolerne er kommet i gang med at udvikle den lokale løn, men hvor ville det være
24 dejligt, hvis det havde været en 25 %'s stigning fra et noget højere niveau. Friskolerne og efterskolerne har
25 stadig massive lønefterslæb, og det vil vi i foreningen både centralt og lokalt fortsat have vores fulde
26 opmærksomhed rettet imod.

27 En helt særlig udfordring med den lokale løn har vi på de små nystartede frie grundskoler. Vi har i mange år
28 undret os over, hvad det er, der gør, at en urentabel folkeskole lukker den 1. juli, og den 1. august opstår
29 skolen som en ny fri skole i de samme lokaler med lidt færre elever, men med en bedre økonomi. Hvordan
30 er det muligt? Hvem betaler gildet?

31 Det har vi fået det store og anerkendte revisionsfirma BDO til at undersøge for os. Og i stedet for at jeg
32 præsenterer resultaterne for jer, så har vi fået Rikke Bech Futtrup fra BDO til at komme og gennemgå
33 rapportens hovedresultater for jer. Derfor afbryder jeg her beretningen og Repræsentantskabsmødet for at
34 vende tilbage, når Rikke har præsenteret rapporten om, hvem og hvad der betaler for, at en nystartet fri
35 skole er rentabel.

36 Anden del

37 Tusinde tak til Rikke for præsentationen – nu vil jeg genoptage beretningen og dermed
38 Repræsentantskabsmødet.

1 Men lige et par kommentarer til BDO's rapport: Det er helt på sin plads, at frie skoler har mulighed for at
2 gøre brug af samlæste hold – det giver sikkert rigtig god mening på mindre skoler. Det er også helt i orden,
3 at de nystartede skoler giver børnene kortere skoledage, så længe det faglige niveau er på højde med
4 folkeskolen – det ligger i hele den frie skoletanke, at det skal kunne lade sig gøre.

5 Men det er under ingen omstændigheder i orden, at lønnen holdes lav på disse skoler samtidig med, at
6 undervisningsandelen er betydelig højere end i folkeskolen og på de frie skoler i gennemsnit. Hvorfor er det
7 ikke en forpligtigelse, at de nystartede skoler sætter penge af til ny løn i samme omfang, som de gamle
8 skoler, som har været med på lønsystemet hele tiden? Hvordan skal de nystartede skoler nogensinde få
9 anstændige lønforhold? Og hvorfor kan vi som ansatte lærere på disse skoler ikke have en berettiget
10 forventning om, at lønforholdene er nogenlunde de samme, som på den folkeskole, som lige er blevet
11 nedlagt?

12 Jeg forstår virkelig godt de forældre, som brændende ønsker sig et lokalt skoletilbud til deres børn – hvis
13 den lokale folkeskole lukkede, ville jeg højst sandsynlig være en af de forældre, som prøvede at lave en fri
14 skole i stedet. Men det er altså ikke lærerne, der skal betale for en sådan fri skole – det skal forældrene.
15 Nogle vil sikkert sige, at så ville der ikke blive frie skoler. Nej, og det er vel dilemmaet. Kommunerne har
16 svært ved at få folkeskolen til at hænge sammen økonomisk, så de lukker urentable skoler. Men det er ikke
17 de frie skolers opgave at stå i stedet for folkeskoler i landsbyerne, blot fordi overenskomsten giver
18 mulighed for at drive disse billigere end den nedlagte folkeskole.

19 Så konklusionen bør være, at hvis forældre ønsker sig en fri skole, så må de betale for den – ikke lærerne.
20 Men sådan som lønsystemet er i dag, så kan skolerne lade lærerne betale for, at der fortsat kan drives skole
21 i de små landsbyer. Skolen *behøver* ikke sætte penge af til lokalløn til lærerne – i hvert fald ikke ret mange.
22 Men hvordan skal disse lærere nogensinde få en lønudvikling, som bare tilnærmelsesvist modsvarer andre
23 læreres? Det får de ikke, og det er bare ikke i orden.

24 Det er så fint, at en skolekreds opretter en ny skole, men de skal sikre sig, at de har råd til at betale lærerne
25 en ordentlig løn. Vi har forsøgt at sikre den lokale lønudvikling ad frivillighedens vej i snart 19 år – vi gider
26 ikke mere! Vi ønsker os, at lokal løn på de frie skoler bliver resultatet af en aftale – også om beløbets
27 størrelse.

28 I dag bør en almindelig lærer på en gennemsnitlig fri grund- eller efterskole kunne forvente at få cirka
29 45.000 kr. i lokal løn. Når beløbet er så stort, er det ganske enkelt ubegribeligt, at det ikke er den
30 overenskomstbærende organisations ansvar at forhandle det på plads. Det er mere end en månedsløn,
31 men om lærerne får den eller ej, kommer udelukkende an på skolernes velvillighed. Det kan vi ikke leve
32 med længere – det skal der, som tidligere nævnt, findes en løsning på ved de kommende
33 overenskomstforhandlinger.

34

35 Men vi har også andre udfordringer ved de kommende overenskomstforhandlinger. Til foråret er der gået
36 fem år, siden vi sidst havde aftalte forhold om lærernes arbejdstid. Skolerne har planlagt efter lov 409, som
37 Folketinget vedtog i forbindelse med indgrebet i 2013. En lov, som udelukkende havde et formål: at øge
38 kommunernes råderet over lærernes arbejdstid, så de selv samme politikere efterfølgende kunne
39 gennemføre en folkeskolereform, som de på trods af en massiv medfinansiering i lærernes arbejdstid

1 alligevel lykkedes at underfinansiere. Er det ikke tankevækkende, at jeg slet ikke nævner de frie skoler eller
2 erhvervsskolerne og andre statslige uddannelsesinstitutioner? Havde vi slet ikke noget med konflikten at
3 gøre? Nej, ikke på det principielle plan. Vi kom i klemme i et spil, som udelukkende handlede om
4 folkeskolen. Det kunne nemlig kun lade sig gøre at gennemføre en folkeskolereform, hvis lærernes
5 arbejdstid medfinansierede reformen. Så det var bydende nødvendigt for de statslige arbejdsgivere også at
6 ødelægge vores og de andre lærergrupperes arbejdstidsaftaler. For havde der været så meget som én eneste
7 aftale tilbage på et underviserområde, som Lærernes Centralorganisation kunne have peget på ville kunne
8 du i folkeskolen, så havde man ganske enkelt ikke kunnet afvise den model fra arbejdsgiverside. Så
9 regeringen tog alle lærergrupperes aftaler.

10 Men nu skal vi have aftaler igen! Det er ganske enkelt ikke i orden, at vi som den eneste gruppe i det
11 offentlige ikke har aftalte forhold omkring vores arbejde – det er så langt fra den danske model, som man
12 overhovedet kan komme. Heldigvis har vi fuld opbakning fra den øvrige fagbevægelses side.
13 Arbejdstagerorganisationerne i stat og kommune har sendt et brev til Sophie Løhde og Kommunernes
14 Landsforening, hvor de gør det ubeskriveligt klart, at der ved overenskomstforhandlingerne i 2018 *skal*
15 foregå reelle forhandlinger med lærerorganisationerne om en arbejdstidsaftale. Fagforeningerne skriver
16 også i brevet, at vi skal skynde os at komme i gang med forhandlingerne, for der bliver ikke skrevet under
17 på andre områder, før der har været forhandlet med lærerne.

18 Det er en enestående flot manifestation af en samlet fagbevægelse, og det vidner om, at der er bekymring
19 over, at lærerne ikke har en aftale. Tusinde tak til alle de organisationer, som bakker op om lærerne i vores
20 kamp for igen at få aftalte forhold om lærernes arbejdstid.

21 Men der er også en anden hændelse, som lægger pres på overenskomstforhandlingerne til foråret, og det
22 er udgivelsen af bogen "Søren og Mette i Benlås" af den dobbelte Cavlingpris vinder, Anders-Peter
23 Mathiasen.

24 Det vigtigste nye, som bogen bidrager med, er beskrivelsen af lærerlockouten. Der har siden
25 overenskomstforløbet i 2013 været skrevet meget om folkeskolereformen, men medierne har ikke
26 interesseret sig meget for det faktum, at regeringen og Kommunernes Landsforening planlagde hvert et
27 skridt i det lange forløb. Således blev partiformand Kristian Thulesen Dahl inviteret til kaffe med Helle
28 Thorning Schmidt. Hun ville vide, om hun kunne regne med, at Dansk Folkeparti ville stemme for det
29 regeringsindgreb, som statsministeren regnede med, når der sandsynligvis blev konflikt om folkeskolen. Det
30 er sikkert nok en ok forespørgsel i forhold til en lockout-situation, men samtalen fandt sted i oktober 2012
31 – altså mere end seks måneder før, at lockouten smed os ud fra vores arbejdspladser.

32 Også den tidligere leder af SF Annette Vilhelmsen er interviewet i bogen, og hun giver udtryk for, at det var
33 regeringen, som planlagde lockouten af de danske lærere i 2013. Hun var faktisk glad, da Helle Thorning i et
34 interview i Politiken i 2016 gav udtryk for præcis det – så var katten ligesom ude af sækken, og historien
35 skulle ikke længere tilpasses. Desværre fik Helle Thorning lov til at ændre sit citat af Politiken – på trods af,
36 at hun var blevet citeret for præcis det, hun sagde på båndet.

37 ILO, som er FN's organisation for arbejdsmarkedsforhold, har to gang udtrykt kraftig kritik af regeringens
38 forhandlingsmetoder i forbindelse med forhandlingerne i 2013, og det lægger selvfølgelig også pres på

1 forårets forhandlinger. Det vigtigste at hæfte sig ved i den forbindelse er, at ILO tydeligt gør opmærksom på
2 , at der ikke har været ført frie forhandlinger på underviserområdet i Danmark.

3 Det skal vi tilbage til. For det har i over hundrede år været afgørende for udviklingen af det danske samfund
4 og den danske velfærdsmodel, at arbejdsmarkedets parter selv har kunnet aftale forholdene. Det har aldrig
5 tidligere været sådan, at tilintetgørelsen af en offentlig arbejdstidsaftale har skullet bruges til at finansiere
6 en reform, som er vedtaget af Folketinget – her bliver kasketforvirringen nemlig total. Den danske model
7 er unik, og mange lande misunder os, at vi har den, men i de senere år er det blevet sådan, at der er dele af
8 det aftalte, som ikke længere kan forhandles – for det vil arbejdsgiverne ikke. Men det duer ikke. Den
9 danske model er stadig helt essentiel for udviklingen af danske arbejdspladser, og den skal ikke bruges til at
10 gennemføre forskellige politiske reformer.

11 Men hvorfor er det så vigtigt at få en aftale om arbejdstiden? Ja, de sidste tre et halvt år har klart vist det.

12 Undervisningstimetallet er steget markant fra 720 timer til ca. 750 timer – for de fuldtidsansatte. Regnes de
13 deltidsansatte med, så er undervisningstimetallet højere. Antallet af andre opgaver som for eksempel
14 forældresamarbejde, teamsamarbejde, faggruppemøder, fælles forberedelse med meget mere er vokset.
15 Samtidig er der bestemt ikke blevet mindre at lave som tillidsrepræsentant, men det er blevet markant
16 vanskeligere at få tid til tillidsrepræsentantens arbejde. Og arbejdet med at holde sammen på en splittet
17 lærergruppe er blevet markant større.

18 Arbejdstiden reguleres efter tre hovedretninger: fuld tilstedeværelse, aftalte akkorder og lederudmeldte
19 timerammer. I virkeligheden oplever I, som har indgået akkorder, næppe den store forskel fra i 2013 til i
20 dag. Men der er en forskel. Der er nemlig den forskel, at der kun er aftalte rammer, så længe skolens
21 ledelse ønsker det.

22 De, som har fuld tilstedeværelse, oplever ofte, at de aldrig har arbejdet så lidt, og langt de fleste er glade
23 for den nye måde at indrette arbejdet på. En del siger fortsat, at de ikke kan nå deres arbejde, men det er
24 dejligt at have fri, når man forlader skolen – en del tilføjer imidlertid, at de en gang i mellem bliver nødt til
25 lige at arbejde derhjemme, for ellers hænger arbejdet ikke sammen. Hvis det er sådan, man har indrettet
26 sig, så er der en opgave for tillidsrepræsentanten i at få optalt den tid, som anvendes uden for den fastlagte
27 skoletid, for den skal selvfølgelig aflønnes. Lærere er ansat til at arbejde 37 timer om ugen i 46 uger. Og de
28 nye arbejdstidsregler tilsiger, at det skal der holdes minutiøst styr på. Ideen med fuld tilstedeværelse er, at
29 alt arbejde udføres på skolen. Og det er selvfølgelig en opgave for tillidsrepræsentanten at synliggøre over
30 for skolens ledelse, hvis man ikke kan nå opgaverne inden for arbejdstiden.

31 For alle dem, som har lederudmeldte timerammer, er problemet med ikke at have aftalte vilkår markant.
32 På nogle skoler gør ledelsen helt, som den skal i forhold til loven. Lederen melder nogle rammer ud for
33 arbejdet og stiller samtidig et timeregistreringssystem til rådighed for lærerne, så deres arbejdstid
34 registreres. Men langt de fleste steder, ønsker ledelsen ikke at tælle på arbejdsopgaverne. Det er
35 besværligt og tidskrævende, og i øvrigt er der masser lærere, som heller ikke synes, at det er fedt at tælle
36 arbejdstid. Tillidsrepræsentanterne på skoler med lederudmeldte timerammer har en kæmpeopgave. For
37 det første skal de stå vagt om et lovgivet system, som vi ingen indflydelse har haft på, og for det andet vil
38 medlemmerne mange steder ikke have, at tillidsrepræsentanterne forfølger de regler, som nu engang
39 gælder. På denne måde bringes tillidsrepræsentanten nogle steder i en situation, hvor man over for skolens

1 ledelse skal fremføre kritik af en ordning, som lærerne ikke ønsker at få ændret. Men den *skal* ændres for
2 at overholde reglerne – opgaven her er ikke nødvendigvis at ændre ordningen, men at få lavet en lokal
3 aftale, så den lokale løsning bliver inden for lovens rammer. Men igen kan der kun indgås aftaler, hvis det er
4 et ønske, som ledelsen deler.

5 De forskellige måder at indrette arbejdstiden på fører gradvist til en individualisering af arbejdsforholdene,
6 som ikke er gavnlig – slet ikke for de svageste på arbejdspladserne. Tempoet i arbejdet kan af ledelsen uden
7 problem sættes efter dem, som løber hurtigst, kan overkomme mest og er i en livssituation, hvor de kan
8 sætte arbejdet over alt andet – noget som flere og flere arbejdsgivere i øvrigt forventer, når de i deres
9 jobopslag søger ”robuste” medarbejdere.

10 Men vi skal ikke have robuste medarbejdere. Mennesker er, som mennesker er – forskellige. Det er de i
11 deres tilgang til arbejdet, til livet og til deres omgivelser – Vi skal ikke have ensrettede mennesker som
12 presses ned i en tragt, hvor de, som ikke kan ramme hullet i tragten, kasseres og sættes udenfor. Vi skal i
13 stedet arbejde med at skabe robuste arbejdspladser, hvor der er plads til forskellighed og forskelle i
14 menneskers livssituation. Det arbejde starter med en aftalt overenskomst. Vi kan ikke skabe robuste
15 arbejdspladser, når vi ikke har aftalte vilkår, som både arbejdsgivere og arbejdstagere tager ansvar for. Og
16 det er også DNA’et i hele den danske model, at man har aftalte forhold – også på skolerne.

17 Velfungerende frie skoler bliver til i dialog mellem ledelse og lærere. Sådan er det heldigvis fortsat mange
18 steder. Men forholdet er med lov 409 blevet ulige. I dag foregår samarbejdet på ledelsens nåde. Sådan skal
19 det ikke være. Derfor skal vi tilbage til en tid, hvor forholdene omkring lærernes arbejdstid er centralt aftalt
20 sådan, at tillidsrepræsentanten har et solidt grundlag at gå til forhandlinger med skolens ledelse på. Sådan
21 at de lokale forhandlingsforhold bygger på en ligeværdighed, hvor lokalt opståede uenigheder kan
22 indbringes til fagretslig behandling. Sådan at kollektivet igen kan tage ansvar for de svageste på
23 arbejdspladsen. Forhandlede og aftalte forhold om lærerarbejdet er vejen til et bedre lærerliv. Et lærerliv
24 som har brug for at blive gjort mere attraktivt, også for at fremtidige generationer af lærere kan blomstre i
25 deres lærerliv.

26 *Lærerne:*

27 En af de vigtigste roller, som vores forening har, er at stå vagt om overholdelse af overenskomsten. Det skal
28 vi gøre for netop at beskytte de svageste og bruge trykket fra det, at vi er mange, til at vise, at det som er
29 aftalt faktisk skal overholdes. Den pligt til at stå vagt om overenskomsten er uddelegeret til
30 tillidsrepræsentanterne, og det betyder, at foreningens cirka 650 tillidsrepræsentanter har et stort ansvar
31 på skolen, som det også er nævnt i den skriftlige beretning. Tillidsrepræsentanten er en nøgleperson, en
32 ekspert i overenskomsten og en fast samarbejdspartner og modpart for skolens ledelse. Det er ikke nogen
33 nem rolle. Ofte skal man slås lige så meget med sine egne kolleger om forhandlingsmandatet, som man
34 efterfølgende skal slås med skolens ledelse om at få en aftale på plads.

35 Vi ved, at tillidsrepræsentanterne gør et kæmpemæssigt arbejde. Ja, faktisk er foreningens virke helt
36 afhængigt af det arbejde, som de udfører. Noget af det første, man lærer som ny tillidsrepræsentant, er at
37 forhandle egne forhold før alle andres. Og det er hujende svært. Det er for mange grænseoverskridende at
38 skulle slås med ledelsen om sine egne forhold, før man gør noget for sine kolleger. Men når man skal ud at
39 flyve, så er der under sikkerhedsinstruktionen en guide til, hvad der skal ske ved pludselig tab af tryk i

1 kabinen. Først skal man sætte iltmaske på sig selv og dernæst hjælpe sit barn eller dem, som sidder ved
2 siden af. For hvad nytter det at hjælpe andre, hvis du dør i forsøget! Nå ja, måske lidt hårdt tegnet op, men
3 så alligevel. Tillidsrepræsentanten skal sørge for at få ordentlige forhold til det arbejde, som skal udføres,
4 for ellers kan man ikke hjælpe andre eller foreningen. Jeg talte for nylig i telefon med en
5 tillidsrepræsentant, som sagde, at han slet ikke fik nogen timer for at være ny tillidsrepræsentant. Ingen
6 timerreduktion. Han havde 28 lektioners undervisning om ugen. Jeg spurgte ham, hvordan han holdt styr på,
7 hvor meget tid han brugte til sit tillidsrepræsentantarbejde, og han skrev heldigvis op, hvad han brugte. Jeg
8 spurgte også, hvordan det fungerede i dagligdagen? Hvad sker der egentlig, når foreningen sender dig en
9 stor spørgeskemaundersøgelse – hvordan får du tid til at besvare den, spurgte jeg? Det var ikke så let at
10 svare på. Og risikoen er jo, at man ikke får svaret på en undersøgelse fra foreningen, når man ikke har tid til
11 sit tillidsrepræsentanthverv, hvorefter foreningen på det centrale plan mangler valide data til for eksempel
12 at understøtte overenskomstforhandlingerne.

13 Vi vil i foreningen i den kommende periode sætte fokus på tillidsrepræsentantens arbejde samt forholdet
14 mellem foreningen og tillidsrepræsentanterne. Det vil vi, fordi det er nødvendigt, at der sker en afstemning
15 af foreningens forventninger til tillidsrepræsentanterne og af tillidsrepræsentanternes forventninger til
16 foreningen.

17 Jeg har været på mange skolebesøg i det seneste år, og jeg går aldrig fra et møde uden at have fået noget
18 nyt at tænke på. Og vi har en udfordring i foreningen, som vi bliver nødt til at kunne tale om – også selvom
19 det er svært.

20 Det faktum, at tillidsrepræsentanten er foreningens repræsentant på skolen men samtidig medlemmernes
21 repræsentant i foreningen, giver os nogle udfordringer. Hvis det for eksempel er sådan, at
22 arbejdstidsreglerne ikke overholdes på skolerne, hvorfor bliver foreningen så ikke involveret? Hvis det
23 forholder sig sådan, at der er ansat børnehaveklasselederassistenter, som ikke har børnehaveklasselederløn
24 og -forhold, hvorfor kontaktes sekretariatet ikke om det, når det strider mod overenskomsten? Og på den
25 anden side, hvis tillidsrepræsentanterne eller medlemmerne synes, at foreningen forfølger det gale spor,
26 hvorfor tager vi så ikke debatten om det?

27 En af de helt centrale opgaver for tillidsrepræsentanten er organiseringsarbejdet. Det bliver både
28 væsentligt enklere og sjovere at være tillidsrepræsentant, hvis alle ens kolleger er organiseret. Der er
29 mange, som ikke bryder sig om den del af arbejdet som tillidsrepræsentant. Men det er noget af det
30 vigtigste for foreningen, at dette arbejde bliver gjort. Hvis vi mener noget med at have en fagforening for
31 lærere på det frie skoleområde, skal vi organisere så mange som muligt. Foreningsstørrelse og
32 organisationsprocent spiller en rolle i forhold til foreningens legitimitet og dermed også i forhold til
33 tillidsrepræsentantens legitimitet. Undersøgelser viser, at hovedbegrundelsen for, at folk står uden for et
34 områdes faglige organisation, er, at de aldrig er blevet spurgt, om de vil være medlem. Sådan må det ikke
35 være i Frie Skolers Lærerforening. Tillidsrepræsentanten er Frie Skolers Lærerforening på skolen, og vi skal
36 sørge for, at alle lærere i det mindste er blevet spurgt, om de vil være medlem – det skal vi i fællesskab
37 sørge for sker.

38 Men det er en stor opgave at være tillidsrepræsentant. Det kræver – ud over kollegers og foreningens tillid
39 – dyb indsigt i overenskomstens forhold, gode forhandlingsegenskaber, stadig efteruddannelse, tid til at
40 læse nyhedsbreve og andet skriftligt materiale og ikke mindst tid til med kvalitet at udføre arbejdet. Det er

1 der mange tillidsrepræsentanter, som synes, at de har svært ved at få – altså tid nok. Ja, faktisk er det
2 fremme ved næsten hver overenskomstforhandling, at vi skal stille krav om, at der afsættes tid til
3 tillidsrepræsentantens arbejde. Men det er der egentlig ikke nogen grund til. For som det er i dag, så *skal*
4 tillidsrepræsentanten ifølge tillidsrepræsentantcirkulæret have den nødvendige tid til arbejdet. Det er op til
5 tillidsrepræsentanten og skolens ledelse at finde ud af, hvordan man så gør det. Foreningen hjælper meget
6 gerne til at få bragt den del på plads, men det er selvfølgelig helt uacceptabelt, hvis tillidsrepræsentanten
7 har lige så mange undervisningslektioner som resten af lærerkollegiet. Og det er overhovedet ikke i orden,
8 når mindre frie skoler siger, at de ikke har råd til at sætte timer af til en tillidsrepræsentant – selvfølgelig
9 har de det, for det skal de! Derfor skal tillidsrepræsentanter heller ikke acceptere dårlige lokale aftaler om
10 deres arbejdsforhold. Det er ikke nok at få 30 timer om året til at lave sit tillidsrepræsentantarbejde. Hvis
11 30 timer er skolens tilbud, så er det vigtigt, at man siger nej tak og beder om optælling. Ligesom det heller
12 ikke er skolens ledelse, som alene bestemmer hvilke opgaver, som tillidsrepræsentanten skal udføre i
13 henhold til sit hverv. Og hvis skolens ledelse nægter en tillidsrepræsentant at deltage i fx efteruddannelse,
14 så hører vi meget gerne om det. Alternativet med optælling og aflysning af timer, når der er
15 tillidsrepræsentantarbejde, der skal udføres, er de færreste steder optimal, men det kan være nødvendigt
16 for at få ledelsen til at forstå, at det faktisk tager en del tid, hvis man skal have udført
17 tillidsrepræsentantarbejde på højt niveau.

18 Som I kan høre, så fylder vores gensidige afhængighedsforhold rigtigt meget, og vi vil i hovedbestyrelsen
19 tage initiativer til at få sat en god ramme for en rigtig vanskelig debat. Hovedbestyrelsens mål er, at vi får
20 rammerne for tillidsrepræsentantarbejdet frem i lyset sådan, at vi i fællesskab kan arbejde for, at vores
21 tillidsrepræsentanter har de bedst mulige forudsætninger for at lykkes med at være overenskomstbærere
22 og samtidig gode samarbejdspartnere på skolerne.

23 *Afslutning*

24 Foreningen er i god gænge. Som I kan se af budget og regnskab, så går det ganske fint. Vores formue er
25 stadig alt for lille, men ikke desto mindre så er vi tilbage på det aktivitetsniveau, som vi mener, er godt for
26 en organisation i vores størrelse. Vi har fået mange nye medlemmer ind i folden, og selvom vi stadig
27 mangler mange af dem, som meldte sig ud efter lockouten, så er vi lige ved at være lige så mange, som da
28 vi var flest i sommeren 2013. Det er faktisk ret godt gået, og en kæmpesucces for kredsene og alle
29 tillidsrepræsentanterne, som udfører et enormt stort arbejde for foreningen.

30 Senere på dette møde skal vi arbejde med, hvad der skal være foreningens indsatsområder i de kommende
31 par år. Jeg har i beretningen skitseret nogle af de indsatsområder, som hovedbestyrelsen allerede er
32 optaget af at gøre noget ved. Målet for vores indsats må være, at de lærere, som ikke kan holde til
33 arbejdstempoet i den skole, som vi har i dag, skal kunne se sig selv i lærerarbejdet igen – lige som vi
34 selvfølgelig skal have en ordentlig løn for vores indsats.

35 Det er ikke en udfordring, som vi kan løfte alene. Det kræver sammenhold i fagbevægelsen. Hele den
36 offentlige sektor bliver trykket mere og mere, og mantraet er fortsat mere arbejde for færre ressourcer.
37 Det kan ikke blive ved at gå. Vi kan ikke bare løbe hurtigere og hurtigere, for det går ud over kvaliteten, og
38 det er der allerede masser af eksempler på. Der diskuteres for tiden, hvilket styringsparadigme der skal
39 efterfølge new public management, som gennem de seneste 15-20 år har rationaliseret og terroriseret hele

1 den offentlige sektor – ja, og den private med. Vi skal forsøge at præge denne diskussion – ikke mindst
2 gennem vores virke i vores hovedorganisation FTF.

3 Overenskomstforhandlingerne til foråret bliver virkelig afgørende. Det mest kritiske bliver, om
4 Moderniseringsstyrelsen denne gang har mandat til at forhandle noget som helst. Jeg kunne godt - også
5 personligt - tænke mig at prøve at forhandle en aftale på plads til foråret. Men det kræver to ting: at vi kan
6 lande en aftale om lærernes arbejdstid samt, at der skabes en løsning på, hvordan lokal løn kan komme til
7 at fungere på hele det frie skoleområde. Vi kan ikke leve med, at de frie skoler bliver et lavtlønsområde
8 inden for skolesektoren. Lærerne på de frie skoler har fortjent bedre og mere.

9 Og så må vi forudse, at værdikampen om de frie skoler fortsætter. Ud over de specifikke angreb på de
10 muslimske friskoler, så har socialdemokratiet, som nævnt, meddelt, at de vil reducere koblingsprocenten til
11 71 %, når de kommer i regering. Et faktum som på ingen måde vil støtte op om de frie skoler eller om vores
12 projekt om at bringe lønnen på niveau med folkeskolens. Og I kan være sikre på, at så længe tilstrømning til
13 de frie skoler fortsætter, så vil der være politikere, som mener, at måden at stoppe skolernes fremmarch
14 på, er at forringe vilkårene for hele den frie skolesektor. Vi skal fortsat stå fast på, at en forringelse af de
15 frie skolers vilkår ikke er svaret på folkeskolens udfordringer. Affolkningen af folkeskolen bør i stedet
16 adresseres ved, at politikerne tager ansvar for folkeskolen, udvikler og prioriterer den, så de frie skoler ikke
17 bliver stedet, hvor familierne søger ly for politikernes mere eller mindre fejlslagne offentlige skolereformer.

18 På det nære plan bliver den helt store udfordring i den næste repræsentantskabsperiode at starte den
19 vanskelige diskussion af foreningens og tillidsrepræsentanternes indbyrdes afhængighedsforhold. Der ligger
20 en kæmpe synergieffekt gemt, hvis vi alle sammen opfatter foreningen som én forening, hvis fremmeste
21 formål er at kæmpe for gode løn- og ansættelsesvilkår, men som samtidig står vagt om den til enhver tid
22 gældende overenskomst. Tillidsrepræsentanterne skal kunne regne med altid at få hjælp af politikere og
23 ansatte på sekretariatet. Ligeledes skal foreningen også kunne regne med at få hjælp til for eksempel at få
24 spørgeskemaer tilbage eller indberetninger, når overenskomsten ikke overholdes lokalt på skolen.

25 Så politikere og ansatte i foreningen bliver ikke arbejdsløse i de kommende år. Men det gør
26 tillidsrepræsentanterne heller ikke. Der er masser af tage fat på, og det vil vi gøre. Jeg glæder mig til at
27 fortsætte arbejdet for lærerne på de frie skoler sammen med alle jer, som dagligt giver foreningen liv og
28 indhold ude på skolerne.

29 Tak for ordet.