



Forhandlings
fællesskabet
OK-15

Bestyrelsens evaluering af OK-15

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Faktuel beskrivelse af hovedelementer i OK-15 forløbet	3
A. Optakt.....	3
<i>Baggrundstæppet</i>	<i>3</i>
<i>Dannelse af forhandlingsfællesskabet</i>	<i>4</i>
<i>Forberedelse af forhandlingerne</i>	<i>4</i>
<i>To forhandlingsaftaler</i>	<i>5</i>
<i>To køreplansaftaler og tidsplan.....</i>	<i>5</i>
<i>To forhandlingsdelegationer og sekretariatsudvalg</i>	<i>5</i>
B. Kravsudtagelse, forhandlingsforløb og resultat	6
<i>Kravsudtagelsen og præcisering af krav.....</i>	<i>6</i>
<i>Den omvendte forhandlingsmodel</i>	<i>6</i>
<i>Forhandlingstilrettelæggelse.....</i>	<i>7</i>
<i>Forhandlingsforløb.....</i>	<i>7</i>
Kapitel 2. Evaluering af det interne samarbejde mellem organisationerne og forhandlingerne med arbejdsgiverne.....	10
<i>Interne samarbejde</i>	<i>10</i>
<i>Forhandlinger med arbejdsgiverne</i>	<i>12</i>

Kapitel 1. Faktuel beskrivelse af hovedelementer i OK-15 forløbet

A. Optakt

Baggrundstæppet

- 1) Produktivitetskommissionen offentliggjorde den 31. marts 2014 deres afsluttende rapport "Det handler om velstand og velfærd". Kommissionen anbefalede bl.a.:
 - At der indgås brede og mere fleksible overenskomster, hvor ledere, medarbejderne og de lokale TR'ere får større mulighed for at lave lokale aftaler om at udnytte arbejdstiden bedre.
 - At en større del af løndannelsen bringes i spil til individuelle lønforhandlinger og til belønning af grupper af medarbejdere.
 - At øge fokus på tydelig ledelse, motivation og trivsel - fx
 - at medarbejdere skal have ret til at udfordre stive regler for opgaveudførelse
 - at medarbejderne skal have indflydelse på virksomhedens mål
 - fortsat opkvalificering af de offentlige ansatte – dog målrettet efter arbejdspladsens behov
 - at topledelsen holdes ansvarlig for god ledelse.
- 2) Regeringens vækstplan om et moderniseringsbehov på 12 mia. kr. i den offentlige sektor, som skal realiseres bl.a. gennem arbejdstidsregler og arbejdsforhold i den offentlige sektor.
- 3) Aftale fra juni 2013 mellem Regeringen, Akademikerne, Danske Regioner, FTF, KL og OAO om en række principper for samarbejde mellem parter på det offentlige arbejdsmarked om modernisering.
- 4) Økonomiaftale fra maj 2014.
- 5) Betydelige gennemførte og yderligere forventninger til effektiviseringer i kommuner og regioner.
- 6) OK-14 – "det lysner" og sikring af reallønnen.
- 7) Meget lav prisudvikling.
- 8) Et forestående folketingsvalg i Danmark.
- 9) OK-13 forløbet, samt ILO-afgørelse vedrørende forhandlingsforløbet på lærerområdet med kritik af arbejdsgiver og regering.
- 10) KL's debatoplæg fra oktober 2014. I udspillet peger KL bl.a. på, at de ønsker balance mellem den kommunale og den private lønudvikling. Desuden sættes bl.a. fokus på færre og bredere overenskomster, forenkling af arbejdstid, ændring af MED-systemet, kompetenceudvikling og pension.
- 11) DA postulerede i artikel i oktober 2014, at "langsom tilpasning af offentlig løn har kostet de offentlige kasser 23 mia. kr." Forhandlingsfællesskabet udsendte samme dag en pressemeddelelse om, at DA var på tynd is med historie om offentlig lønfest.
- 12) Dannelse af Forhandlingsfællesskabet.

Dannelse af forhandlingsfællesskabet

Forhandlingsfællesskabet blev dannet på stiftende repræsentantskab den 8. oktober 2014.

Fra tiltrædelsen af principaftalen for en nyt Forhandlingsfællesskab i maj 2014 og frem til det stiftende repræsentantskab blev der arbejdet i en midlertidig organisation.

Formålet med et nyt forhandlingsfællesskab er at:

- Styrke lønmodtagersiden i forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere – både i forhold til de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne.
- Styrke lønmodtagersiden og den fælles indsats for at sætte en offensiv dagsorden om en stærk offentlig sektor med gode arbejdspladser.
- Styrke lønmodtagersiden i forhold til at kunne modstå såvel forringelseskrav fra arbejdsgiversiden som arbejdsgiversidens evt. pres på enkelte organisationer.
- Skabe en fleksibel og stærk balance mellem de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne, så forhandlingerne er tæt på medlemmerne.
- Øge koordineringen og styrke sammenhængskraften mellem lønmodtagerorganisationerne på det kommunale og regionale område.

Forberedelse af forhandlingerne

- 1) Afholdelse af OK-15 konference den 26. maj 2014 – fælles mellem KTO og SHK. Fokus på hvilke udfordringer står organisationerne og de ansatte i kommuner og regioner overfor? Hvilke udfordringer står forhandlingssystemet overfor ved OK-15?
- 2) Der blev forud for OK-15 på KL-området igangsat interessebaserede drøftelser om:
 - a) MED/TR
 - b) Psykisk arbejdsmiljø
 - c) (dialogforum om det inkluderende arbejdsmarked)
 - d) Arbejdstidsregler – døgn (relevante/udvalgte organisationer)
 - e) Arbejdstidsregler – dag (relevante/udvalgte organisationer)
 - f) Færre overenskomster (FOA, 3F)
 - g) Pensionskarens (relevante/udvalgte organisationer)

Der blev sekretariatsmæssigt på både KL-området og RLTN-området foretaget en kortlægning af forskelle mellem KTO's og SHK's generelle aftaler med henblik på sammenkrivning.

Endelig blev der sekretariatsmæssigt foretaget en beregning af ATP-provenu, status for forbrug mv. i tryghedspuljen og kompetencefonden.

På det regionale område blev der nedsat følgende grupper:

- a) AUA
- b) Psykisk arbejdsmiljø
- c) Pensionskarens (organisationerne)
- d) Kompetenceudvikling

Der blev endvidere sekretariatsmæssigt foretaget en beregning af ATP-provenu.

- 3) En række organisationer indgik i samarbejde om kommunikation i forhold til følgende tre emner forud for og under OK-15 med henblik på, at kunne sætte en mere offensiv dagsorden: MED/TR, aftaleretten og psykisk arbejdsmiljø. Organisationerne afsatte i fællesskab i alt 600.000 kr. til indsatsen. Konkret blev der udarbejdet et fælles logo, en kampagnofilm, en formandsfilm, en større analyse/spørgeske-maundersøgelse, samt en række artikler mv. Forhandlingsfællesskabet lagde hus til en række møder samt bistod med hjælp til rundsendelse af materialer mv.
- 4) Forhandlingsudvalget drøftede på en række møder forventninger og strategi til OK-15, herunder i forhold til midler til organisationsforhandlingerne. Forhandlingsudvalget og bestyrelsen drøftede desuden det politiske håndslag, jf. nedenfor.

To forhandlingsaftaler

- 1) Alle organisationer på nær Lederne tiltrådte forhandlingsaftalerne.
- 2) Der blev ikke udtaget konfliktudløsende pejlemærker.
- 3) Der blev givet politisk håndslag på, at ingen organisation efterlades på perronen. Håndteringen heraf skulle ske konkret og situationsbestemt. Der blev udarbejdet et notat beskrivende forskellige redskaber til udmøntning af et politisk håndslag.
- 4) Der blev i forhandlingsaftalen beskrevet mulighed for at føre tværgående organisationsforhandlinger med sekretariatsbetjening fra Forhandlingsfællesskabets sekretariat.

To køreplansaftaler og tidsplan

- 1) Der blev i oktober indgået køreplansaftale med såvel KL som RLTN. Både KL og RLTN pressede i forhandlingerne på for en formalisering af tværgående drøftelser af organisationskrav, idet arbejdsgiverne ser forhandlingerne i helhed. Der blev ikke i køreplansaftalen i oktober taget stilling til snitfladen.
- 2) Snitfladen i de to køreplansaftaler blev fastlagt i slutningen af november. Der blev bl.a. aftalt delt snitflade i forhold til pension.
- 3) Organisationernes generelle krav skulle indsendes til Forhandlingsfællesskabet den 10. november.
- 4) Den 15. december blev kravene udtaget af repræsentantskabet og udvekslet med KL og RLTN.
- 5) Kravene blev fremsendt elektronisk.

To forhandlingsdelegationer og sekretariatsudvalg

- 1) Der blev i forbindelse med kravsudtagelsen nedsat to forhandlingsdelegationer.
- 2) FS varetog sekretariatsfunktionen for FD-K og en FS-R varetog sekretariatsfunktionen for FD-R.
- 3) Anders Bondo Christensen blev udpeget som forhandlingsleder i FD-K og Grete Christensen i FD-R. FD-R anmodede Anders Bondo Christensen om at deltage som observatør i FD-R for at sikre koordinering mellem de to forhandlingsområder.
- 4) Som led i dannelsen af Forhandlingsfællesskabet blev der i den såkaldte principaftale aftalt en række overgangsordninger vedrørende repræsentation i FS, i FD-K, FD-R incl. sekretariatsudvalget. Det blev aftalt, at overgangsordningen løb fra iværksættelse af den midlertidige konstruktion og frem til bestyrelsens endelige stillingtagen til et generelt OK-15 forlig. Der var enighed om, at overgangsordningerne indgår i evalueringen af OK-15. Konkret blev der aftalt følgende overgangsordning: Akade-

mikerne har 2 repræsentanter i FD-K, LO har 5 repræsentanter i FD-R samt 5 repræsentanter i FS-R, SHK har 2 repræsentanter i FS.

B. Kravsudtagelse, forhandlingsforløb og resultat

Kravsudtagelsen og præcisering af krav

- 1) Som led i forberedelse af udtagelse af krav blev det besluttet, at møderne i henholdsvis FS og FS-R samt i FD-K og FD-R blev afholdt sammen. Baggrunden herfor var ønske om koordinering mellem de to forhandlingsområder samt praktiske hensyn.
- 2) Der blev afholdt 4 møder mellem den 10. november og 3. december i FS/FS-R samt to møder i FD-K/FD-R. BE indstillede kravene til godkendelse i repræsentantskabet på møde i BE den 4. december. Det tidsmæssige forløb fra indsendelse af krav til udtagelsen af de generelle krav var afkortet i forhold til tidligere.
- 3) Der blev opnået enighed om krav vedrørende en særlig "lønpakke" bestående af krav om generelle lønstigninger der bedst muligt sikrer reallønnen, supplerende finansiering af et uddannelsesløft ufaglært til faglært målrettet kortuddannet og ikke-uddannet, sikring af, at der er midler til organisationsforhandlinger for alle organisationer (udgangspunkt 0,3%) og indførelse af løntrin 56. .
- 4) FD-K og FD-R godkendte på møde den 19. december forslag til præcisering af krav, som blev teknisk præsenteret for KL og RLTN den 22. december af FS og FS-R.
- 5) De generelle krav på KL-området og RLTN-området var stort set identisk.

Den omvendte forhandlingsmodel

- 1) KL og RLTN meddelte, at de vil anvende organisationsmidler på de områder, hvor arbejdsgiverne havde særligt prioriterede krav. KL og RLTN ville derfor ikke forlods fastlægge en "ramme" til organisationsforhandlingerne.
- 2) I forhandlingsforløbet blev der opnået en fælles forståelse af, at der skulle være midler til alle organisationer. Det blev meddelt arbejdsgiverne, at Forhandlingsfællesskabet forventede 0,3 % anvendt i alle organisationsforhandlinger, idet der samtidigt i forhandlingerne forhandles om midler som led i afkøb, imødekommer af arbejdsgiver krav mv.
- 3) I den afsluttende forhandling blev der efter ønske fra KL aftalt, at der ved alle organisationsforhandlinger var 0,4 %. Desuden kunne der forhandles om midler som led i afkøb, imødekommer af arbejdsgiver krav mv. I forbindelse med forhandlingerne om den samlede økonomi ved OK-15 blev reststigningsantagelsen drøftet. Dette var forinden ikke teknisk forberedt.
- 4) KL's og RLTN's handlerum i forhold til omkostningsberegninger mv. var imidlertid begrænset, idet der bl.a. ikke kompenseres for reststigning i økonomiaftalerne.
- 5) Der blev endvidere i Forhandlingsfællesskabets forlig afsat 30 mio. kr. til supplerende finansiering af harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgnområdet.
- 6) Organisationsforhandlingerne blev formelt indledt den 16. december. På KL-området skulle alle organisationer senest den 22. januar og på RLTN-området senest den 28. januar have haft en første forhandling. Forhandlingerne med organisationerne skulle være afsluttet senest den 28. februar på begge områder, medmindre andet blev aftalt.

- 7) På KL-området blev organisationsforhandlingerne afsluttet i forskelligt tempo- bl.a. som følge af forhandlingerne om døgnarbejdstid og om sammenlægning af overenskomster. KL orienterede med henvisning hertil formelt Forhandlingsfællesskabet om KL's vanskeligheder med overholdelse af køreplansaftalens frister.

Forhandlingstilrettelæggelse

- 1) På KL-området blev der aftalt og afholdt 3 politiske forhandlingsmøder (7. januar, 23. januar og den 13. februar). På RLTN-området blev der også aftalt 3 politiske forhandlingsmøder (9. januar, 30. januar og 20. februar). Det aftalte møde den 30. januar blev aflyst.
- 2) Til hvert politisk møde blev der aftalt to tekniske forhandlingsmøder i henholdsvis FS/KL og FS-R/RLTN kredsen.
- 3) På KL-området og RLTN-området blev der nedsat følgende tekniske arbejdsgrupper:
 - a. Økonomi, løn og pension
 - b. MED,TR, AKUT
 - c. Psykisk arbejdsmiljø
 - d. Tryghed mv.
 - e. Socialt kapitel og social dumping
 - f. Seniorpolitik
 - g. AUA
 - h. Generelle aftaler
 - i. Gruppeliv
- 4) På RLTN-området blev krav vedrørende lokal løndannelse, herunder Forhandlingsfællesskabets krav vedrørende udarbejdelse af vejledning til lokale lønforhandlere om ligestilling, RLTN's krav vedrørende modernisering af overenskomststrukturen samt vedrørende digital post forhandlet tværgående mellem organisationerne med bistand fra sekretariatet.

Forhandlingsforløb

- 1) Både arbejdsgiverne og organisationerne meddelte gensidigt, at de ser forhandlingsresultatet under ét – generelle forlig og organisationernes forlig.
- 2) KL forhandlede efter ”noget for noget”-princippet. KL's hovedkrav på det generelle område var i forhold til ændringer af forhandlingsorganets kompetencer i relation til MED samt de centrale parterers ”påse-forpligtelse” i forhold til lokale MED-aftalers opfyldelse af arbejdsmiljølovens bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Forhandlinger om KL's hovedkrav fyldte meget i forhandlingerne på FS-niveau, og var afgørende for imødekommer af Forhandlingsfællesskabets krav vedrørende socialt kapitel/social dumping og psykisk arbejdsmiljø. På RLTN-området havde RLTN primært fokus på regnskabsaflæggelse i forhold til AKUT samt på AUA-aftalen (nedlæggelse af personaleweb mv.).
- 3) CFU indgik forlig den 6. februar indeholdende bl.a. indførelse af et privatlønsværn med hensigtserklæring, indsatser om psykisk arbejdsmiljø, øremærkede fædreorlov, ændringer af åremålsaftalen incl. provenu herfor.
- 4) KL havde en politisk bunden opgave i forhold til privatlønsværnet. Desuden var KL stærkt bundet op på rammen i det statslige forlig, herunder i forhold til budgetvirkning og udmøntningstidspunkter, som vanskeliggjorde en kommunal oversættelse af

- det statslige forlig. Forhandlingsfællesskabet fik dog indsat egen hensigtserklæring, som lagde luft til arbejdsgivernes hensigtserklæring vedrørende løngab og OK-18.
- 5) I den afsluttende forhandling besluttede FD-K, som led i det politiske håndslag om, at ingen efterlades på perronen, at udskyde igangsættelse af de generelle forhandlinger indtil der kunne konstateres, at der var tale om reelle forhandlinger på lærerområdet. KL valgte at prioritere, at LC-resultatet blev forhandlet færdigt inden Forhandlingsfællesskabets afsluttende forhandlinger kom i gang. Desuden blev der som led i drøftelsen af rammen, herunder afsættelse af fælles midler til supplerende finansiering på døgnområdet afholdt sonderende forhandlinger mellem KL og de involverede organisationer.
 - 6) Til den afsluttende forhandling på KL-området lå der primært følgende krav/temaer til forhandling: Økonomi, herunder bl.a. generelle lønstigninger, reguleringsordningen, tryghed, øremærkede fædreorlov, frihed ved barns hospitalsindlæggelse, tidsbegrænset ansættelse. Desuden skulle tages stilling til anvendelse af provenuer (ATP, åremål, gruppeliv, fra 2 til 1 sammenskrivningen).
 - 7) På RLTN-området forelå til den afsluttende forhandling stort set alene økonomi/rammen til politisk forhandling samt stillingtagen til politisk dialog om en række emner i perioden. RLTN havde overfor FS-R forlods præsenteret rammen, samt meddelt, at de var bundet op til punkt og prikke på den aftalte ramme på KL-området. På RLTN-området blev der aftalt afsat 0,1 % til supplerende finansiering af kompetenceudvikling og udviklingsaktiviteter, svarende til afsættelsen af 0,1 % på KL-området til døgnområdet.
 - 8) Den tekniske forberedelse af kravene på både KL-området og RLTN-området var færdiggjort i øvrigt.

Organisationsforhandlingerne

- 1) På LC-området blev forhandlingerne afsluttet efter pres fra Forhandlingsfællesskabet ved udskydelse af afsluttende forhandling. KL's bestyrelse blev ekstraordinært indkaldt med henblik på drøftelse af lærerforhandlingerne og resultatet heraf.
- 2) Den 3. marts blev KL's løndirektør afskediget.
- 3) Der blev gennemført et langt og svært forhandlingsforløb i forhold til arbejdstid på døgnområdet samt i forhold til sammenlægning af overenskomster med FOA og 3F.
- 4) Forhandlingsafslutningen med en række organisationer blev udskudt som følge af forhandlinger på døgnområdet og om sammenlægning af overenskomster.
- 5) Repræsentantskabets stillingtagen til de generelle forlig blev derfor udskudt til den 16. marts. Udskydelsen vanskeliggjorde organisationernes arbejde med urafstemning.

Konfliktforberedelse

- 1) Forhandlingsfællesskabets konfliktvejledning blev ajourført og udsendt til medlemsorganisationerne den 9. december 2014.
- 2) Organisationerne i BS drøftede på et par møder organisationernes konfliktforberedelse med henblik på koordinering.

Koordinering med CFU

- 1) Koordineringen skete primært ved personsammenfald mellem deltager i CFU's forhandlingsudvalg og i forhandlingsdelegationerne.

- 2) Der blev i forbindelse med kravudvekslingen afholdt møde mellem formand/sekretariatschef for Forhandlingsfællesskabet og CFU

Forhandlingsresultat

Bl.a.:

- 1) Reallønnen er sikret.
- 2) Reguleringsordningen er videreført, dog med et privatlønsværn.
- 3) Der er gennemført nyskabelser vedrørende bl.a. psykisk arbejdsmiljø, uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og øremærkede fædreorlov.
- 4) Gennemførelse af periodeprojekt vedrørende MED/TR – den danske model.
- 5) Videreførelse og udvidelse af tryghedspuljen.

Kapitel 2. Evaluering af det interne samarbejde mellem organisationerne og forhandlingerne med arbejdsgiverne

Interne samarbejde

I evalueringsdrøftelserne er der bl.a. peget på, at:

- Etableringen af Forhandlingsfællesskabet skabte en bedre koordinering mellem organisationerne, herunder mellem organisationer på de to arbejdsgiverområder.
- Afholdelse af den fælles konference mellem KTO's og SHK's organisationer den 26. maj 2014 var medvirkende til at give et billede på tværs af organisationerne af de udfordringer organisationerne stod/står overfor. Konferencen var medvirkende til at styrke grundlaget for samarbejdet i det nye Forhandlingsfællesskab.
- De interessebaserede drøftelser med KL og RLTN bidrog til fælles forventningsafstemning mellem parterne og internt i organisationerne.
- Det fælles kommunikationssamarbejde mellem en række organisationer havde betydning både psykologisk i forhold til at skærpe opmærksomheden omkring forventede hovedkrav og i forhold til, at dagsordenen ikke alene blev overladt til arbejdsgiverne. Det er dog også vurderingen, at kommunikationsindsatsen havde begrænset gennemslag i medierne.
- Udmeldinger fra organisationer om andre medlemsorganisationer og deres medlemmer op til kravsudtagelsen blev oplevet som negative af de organisationer, som meldingerne var rettet mod, og var derfor ikke befordrende for samarbejdet og solidariteten.
- Afholdelse af fælles møder mellem forhandlingsdelegationerne og sekretariatsudvalg i kravsudtagelsesfasen var en praktisk foranstaltning, som samtidig forbedrede koordineringen mellem organisationerne på de to arbejdsgiverområder. Baggrunden for afholdelse af fælles møder var, at de generelle krav på de to områder stort set var identisk.
- Der i forhandlingsdelegationerne blev udvist politisk vilje til at finde en løsning om udtagelse af krav vedrørende en "lønpakke" bestående af krav om generelle lønstigninger, der bedst muligt sikrer reallønnen, supplerende finansiering af et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært, sikring af, at der er midler til organisationsforhandlingerne for alle organisationer og indførelse af løntrin 56.
- Forhandlingsfællesskabet havde stor betydning for at dagsordensætte midler til organisationsforhandlingerne, så det ikke blev op til arbejdsgiverne ensidigt at bestemme størrelse samt fordelingen.

- Der var politisk vilje til at finde løsninger undervejs i forhandlingerne på teknisk og svære problemstillinger fx vedrørende MED/TR.
- Koordineringen mellem organisationerne af tværgående krav ved organisationsbordene kunne have været bedre forberedt, herunder afdækning og drøftelse af forhandlingsknaster, med henblik på at undgå, at kampen flyttes fra arbejdsgiverne til en intern kamp mellem organisationerne.
- Organisationerne har i forhold til bl.a. KL's tværgående organisationskrav om sammenskrivning af overenskomster haft forskellige interesser og ønsker, hvilket vanskeliggjorde forhandlingerne herom.
- Kommunikationen til forhandlingsdelegationen i forbindelse med udsættelse af de afsluttende generelle forhandlinger på KL-området kunne have været bedre.
- Der var begrænset koordinering mellem CFU og Forhandlingsfællesskabet undervejs i forhandlingsforløbet, idet koordineringen primært skete ved person-sammenfald i forhandlingsdelegationerne på de to områder.
- Drøftelserne om konfliktkoordinering blandt organisationerne i BS-kredsen var begrænset bl.a. som følge af, at der ikke blev udtaget konfliktudløsende pejlemærker.
- Udskydelsen af repræsentantskabsmødet skabte uklarhed omkring tidspunktet for igangsættelse af urafstemninger i organisationerne.

Forhandlinger med arbejdsgiverne

I evalueringsdrøftelserne er der bl.a. peget på, at:

- De interessebaserede drøftelser med KL og RLTN bidrog til at skærpe arbejdsgivernes fokus på lønmodtagersidens forventede hovedkrav, herunder navnlig i forhold til psykisk arbejdsmiljø og periodeprojektet om MED/TR.
- Forhandlingsfællesskabets fælles prioritering af midler til organisationsforhandlingerne hindrede, at arbejdsgiverne ensidigt fik mulighed for at bestemme størrelse samt fordeling, herunder alene prioritere midler i forhold til deres hovedkrav.
- De afsluttende forhandlinger var teknisk bedre forberedt end ved OK-11 og OK-13.
- Det havde stor betydning, at Forhandlingsfællesskabets afsluttende forhandlinger blev udsat, som middel til at få realitetsforhandlinger på LC's område.
- Både arbejdsgiverne og organisationerne så forhandlingerne ved henholdsvis de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne i helhed. Den aftalte snitflade i køreplansaftalen mellem hvilke generelle aftaler der skulle forhandles hvor, blev dog "overholdt", idet stort set ingen krav blev flyttet mellem bordene. Arbejdsgivernes hovedkrav var primært rettet mod organisationsbordene – døgnarbejdstid, sammenlægning af overenskomster, forenkling af arbejdstidsregler for visse grupper på det regionale område mv. Der blev dog ved de generelle forhandlinger afsat skævdelingsmidler til brug for organisationsforhandlingerne, se nedenfor. Den fælles prioritering i Forhandlingsfællesskabet af krav om uddannelsesløft fra ufaglært til faglært medvirkede til at lægge pres på arbejdsgiverne med henblik på en konkret løsning i organisationsforhandlingerne.
- Der foregik en tæt koordinering på arbejdsgiversiden, og at Finansministeriets styrende rolle er blevet skærpet, hvilket bl.a. kom til udtryk i forhandlingerne om de økonomiske rammer. Desuden var KL og RLTN politisk bundet i forhold til forhandlingerne om privatlønsværn og hensigtserklæringer. I de indledende forhandlinger med KL var indtrykket, at løngabsdiskussionen var lukket ned. På baggrund af forliget på statens område ændrede KL dog udgangspunkt, og stillede en bunden politisk opgave krav om privatlønsværn og hensigtserklæring. Det er problematisk, at KL efterfølgende i præsentationen af forliget har genoplivet diskussionen om et påstået løngab.
- Forliget på statens område i øvrigt havde stor betydning for forhandling af bl.a. krav om psykisk arbejdsmiljø, øremærkede fædreorlov og åremål.

- Der synes at være en ”rød tråd” mellem DA’s udmeldinger i pressen i oktober 2014 om løngab, og Finansministeriets efterfølgende krav og ageren, og herefter en afsmittende virkning i forhold til KL og RLTN ved de afsluttende forhandlinger.
- Etableringen af Forhandlingsfællesskabet styrkede lønmodtagersiden i forhandlingerne – det gjaldt fx i forhold til forhandlingerne om privatlønsværnet og indarbejdelse af lønmodtagersidens hensigtserklæring i forliget, hvorved der blev lagt afstand til arbejdsgivernes påstået løngab, forhandlingerne om psykisk arbejdsmiljø, periodeprojektet om MED/TR, afvisning af KL’s krav om forringelse af seniordagene mv. Desuden havde samarbejdet betydning for organisationernes forhandlinger vedrørende uddannelsesløftet fra ufaglært til faglært, døgnarbejdstid samt om lokal løndannelse på det regionale område.
- RLTN’s krav og bunden opgave i forhold til konstruering af et skævdelingsprojekt ved de afsluttende forhandlinger svarende til de afsatte midler på KL-området var problematisk og ubegrundet. RLTN’s handlerum i forhold til KL var meget begrænset.
- Som følge af arbejdsgivernes krav undervejs i forhandlingerne blev skævdelingen fordoblet i forhold til den forudsatte enighed mellem organisationerne i forbindelse med kravsudtagelsen. Dette pressede samarbejdet i Forhandlingsfællesskabet, idet der dog blev udvist politisk vilje til at finde løsninger.
- KL ikke havde de fornødne personalemæssige ressourcer til at gennemføre forhandlingerne inden for den aftalte tidsramme. Baggrunden var bl.a., at KL havde stillet store og omfattende tværgående krav til organisationerne. KL’s ressourcer blev bundet til forhandlinger af KL’s tværgående krav til organisationerne med den konsekvens, at tidsfrister for organisationsforhandlinger blev overskredet.
- Nogle organisationsforhandlinger blev vanskeliggjort gjort ved, at KL havde ensidigt fastlagte og ikke drøftede forudsætninger knyttet til anvendelse af de afsatte organisationsmidler. KL forudsatte, at midlerne blev anvendt til pensionsforbedringer. I forbindelse med forhandlingerne om afsættelse af midlerne var der ikke drøftelser om særlige forudsætninger for midlernes anvendelse.
- KL’s og RLTN’s forhandlingsrum i forhold til omkostningsberegninger var meget begrænset, herunder også i forhold til anvendelse af regnereglerne.
- Organisationerne har forskellige vurderinger af, hvorvidt der reelt blev forhandlet efter den omvendte forhandlingsmodel. Nogle organisationer oplevede, at dette skete i høj grad, mens andre oplevede, at det skete i lav grad.