

LFS fremtidigt arbejde 2024 – 2026

Indledning: Kampen for tryghed og lighed for alle – hele livet

Det danske velfærdssamfund står i en historisk krise. En krise som er skabt af tre årtiers nedskæringer, forringelser og besparelser på den offentlige sektor. En krise, der har skabt en medarbejderflugts- og rekrutteringskrise uden sidestykke. Pædagoger, sygeplejersker, lærere og andre faggrupper har forladt den offentlige sektor på grund af urimelige arbejdsvilkår, dårlig løn og manglende anerkendelse og indflydelse.

De økonomiske forskelle mellem top og bund har ikke været større i al den tid, vi har haft det moderne velfærdssamfund. I løbet af de seneste ti år er de rigeste blevet rigere i et tempo, der har sat resten af befolkningen af. Samtidig er de bedst lønnedes lønninger vokset hurtigere end flertallet af lønmodtagere. 53.800 børn voksede i 2023 op i relativ fattigdom.

Den Danske Model er i dyb krise. Det er et resultat af, at fagbevægelsen har mistet sin fordums enorme styrke, og markante resultater for de mange er blevet en mangelvare. Flertallet af lønmodtagere er dækket af kollektive overenskomster, men flertallet af lønmodtagere er ikke medlemmer af de overenskomstbærende fagforeninger. Siden 2012 er produktiviteten steget uden, at lønmodtagerne har oplevet tilsvarende fremgang.

Hvis den udvikling skal vendes, kræver det, at fagbevægelsen formulerer reelle forbedringer, som lønmodtagerne kan mobilisere sig omkring. For eksempel krav om en 30 timers arbejdsuge, otte ugers ferie, lavere pensionsalder og ubegrænset dagpenge, som før 1993. Det lyder utænkeligt. Men fagbevægelsens resultater er altid begyndt med en utopi, som siden er blevet realiseret. Nøglen til hvorfor lønmodtagere i gamle dage betalte kontingent var, at fagbevægelsen formåede at være broen mellem verden, som den *er* og verden, som den *bør* være.

Coronakrisen skar ud i pap, at den offentlige sektor er afgørende for, at Danmark hænger sammen og fungerer. Derfor er det på tide, at de offentligt ansattes plads i økonomien bliver anerkendt én gang for alle. For på trods af at de offentligt ansatte udøver livsvigtige og samfunds nødvendige opgaver hver eneste dag og time året rundt, afspejles det ikke i løn- og arbejdsvilkår. Tværtimod. Store grupper af offentligt ansatte er lavtlønnede og har en presset hverdag.

Det er tid til et opgør med tankegangen om, at offentligt ansatte per automatik skal være dårligere lønnet end kollegerne på det private arbejdsmarked. Det er en ideologi, der tager afsæt i en blå økonomisk tankegang om, at hensynet til det private erhvervsliv altid er vigtigere end hensynet til vores velfærdssamfund. Men coronakrisen viste med al tydelighed, at offentligt ansatte, og særligt de lavest lønnede, er vitale for vores samfund, og det skal afspejles i en ny lønpolitik "Løn som fortjent".

Vi skal som offentligt ansatte ikke længere acceptere, at lønudviklingen på det private område dikterer vores lønudvikling. Men det er ikke nok, at vi generelt vil løfte de offentligt ansatte. Vi skal gøre det på en solidarisk måde, så alle offentligt ansatte får lige lønstigninger. Det betyder, at vi skal have kronestigninger i stedet for procentstigninger. Når vi deles om de livsvigtige og samfunds nødvendige opgaver, skal vi også deles lige om de lønstigninger, vi alle har fortjent.

1. OK26 og den fortsatte kamp for ligeløn og lønstigninger i kroner

Forventningerne til OK24 var store. Det endegyldige opgør med 54 års uligeløn skulle ske ved OK24. Selvom optakten så lovende ud, og sygeplejerskernes strejke ved OK21 havde sikret nedsættelse af Lønstrukturkomitéen, lykkedes det regeringen at udmanøvrere fagbevægelsen strategisk, taktisk og politisk. Med et pennestrøg var al snak om ligeløn forsvundet. Og resultatet af trepartsaftalen og OK24 blev til diktater, hvor slutsedlen var skrevet på forhånd i Finansministeriet. Resultatet blev, at nogle få fik meget, flere fik noget og mange fik intet.

Overordnet var OK24 langt fra et prangende resultat, selvom en samlet fagtop oversolgte et resultat, som ikke engang dækker inflationstab på 4,9 procent fra 2021, 2022 og 2023 og den fremtidig inflation frem mod 2026 – og som på ingen måde sikrer reallønnen for flertallet fra de traditionelle kvindefag. Så kampen for ligeløn og lønstigninger i kroner er stadig kravet ved OK26

LFS skal bygge videre på alle de positive erfaringer, der sikrede LFS en succes både med vores OK24 kampagne og et stort NEJ til OK24.

Derfor skal LFS:

- Styrke oplysning, inddragelse og mobilisering af alle medlemmer i hele 2025 og frem til OK26 afslutning.
- Opbygge netværk af medlemmer på tværs af arbejdspladser, som kan opbygge netværk af handlingsfællesskaber, der kan organisere, involvere og mobilisere til aktiviteter før og under OK26 på tværs af bydele og kommuner.
- Styrke samarbejdet på tværs af fag, mellem fagforeninger, medlemmer og arbejdspladser for ligeløn. For ingen kan vinde alene.
- Solidaritet med den private sektors OK25
- Sætte kraftigere fokus i fagbevægelsen og offentligheden på, hvorfor lønstigninger i kroner og øre er mere solidarisk end lønstigninger i procenter, som øger uligheden mellem, højt- og lavtlønnede offentligt ansatte.
- Afholde særlige medlemsmøder i 2025 og 2026 om strejkens historie, styrke og demokratiske natur. Hovedparten af LFS' og resten af fagbevægelsens medlemmer har ingen erfaring med at strejke. Historien viser, at effektive strejker kræver forberedelse, koordinering og massiv involvering på den enkelte arbejdsplads, på tværs af arbejdspladser, bydele, kommuner og landsdele.
- Fortsat kommunikere klart, enkelt, tydeligt og systematisk på sociale medier op til og under OK26. Alle medlemmer skal kunne se og høre, at deres fagforening LFS er helt fremme i bussen. Det lykkedes op til OK24, og de erfaringer skal videreudvikles og forstærkes op til og under OK26.

2. Forbundene kar: Stærke arbejdspladsklubber, arbejdsfællesskaber og høj organiseringsgrad

Mange lønarbejdere oplever ikke, at fagforeningerne er forbundet med hverdagens arbejdsliv. Og med god grund. Når folk ikke længere kan se broen fra verden, som den er, til verden som den bør være, hænger det tæt sammen med, at fagforeningen for mange ikke er forbundet med hverdagens arbejdsliv. For flertallet af

lønarbejdere er er fagforeningen en fjern ide: en støtte i ryggen, *hvis noget skulle gå galt*, men som sjældent er nærværende, når bekymringerne eller drømmene for den sags skyld fylder i hverdagen hos kollegagruppen. Der er alt for mange lønarbejdere i dag, der ikke forstår eller oplever fagforeningen som kollektiv aktør med relevans for arbejdspladsen og arbejdslivet.

Den oplevelse kan kun ændres ved at opbygge arbejdspladsklubber på alle arbejds- - også på tværs af faggrupper og fagforeninger.

Derfor skal LFS

- Fortsat medvirke til at opbygge stærke arbejdspladsorganiseringer og dermed et stort aktivistisk medlemsbaseret netværk.
- Arbejde for et mangfoldighedsudvalg som har til formål at sikre, at flere kolleger, får kendskab til det fagpolitiske arbejde her under rettigheder og muligheder for deres fremtidige arbejdsliv.
- Motivere arbejdspladser med flere faggrupper til at lave arbejdspladsklubber på tværs af fag og faggrupper.
- Afholde en årlig konference og fest for alle arbejdspladsklubber med temaer, som er udvalgt i tæt samarbejde med arbejdspladsklubberne.
- Styrke arbejdet for vores unge medlemmer, ved at arbejde for at oprette en faglig klub for vores medlemmer under 30, så de kan få direkte indflydelse på arbejdet i LFS.
- Fortsat arbejde for at flytte flere ressourcer til den udadvendte, opsøgende og organiserende indsats. Organisering skal løftes op på samme strategiske niveau som uddannelse, arbejdsmiljø og overenskomster. Organisering er ikke kun en opgave for tillidsrepræsentanter, men for hele LFS.
- Fortsat sikre at alle nyansatte kontaktes hurtigst muligt af LFS. Det kræver en systematik og struktur internt i LFS, om hvem gør hvad, hvornår og hvordan, så ingen nyansatte risikerer at opleve, at de ikke bliver kontaktet af LFS. Alle ansatte på LFS 's hele overenskomstområde skal opleve, at LFS er der for dem.
- Styrke den politiske dannelse ved at styrke medlemmernes samfunds blik, forståelse af helheden og blik for deres fag, deres kald og deres arbejde passer ind i et større hele. Den politiske dannelse og samfunds blik skal næres og dyrkes, er helt afgørende for, at LFS og resten af fagbevægelsen formår at være den bro mellem verden som den *er*, og verden, som den *bør* være.

3. For et ressourceorienteret medarbejder- og ledersyn: indflydelse, anerkendelse og tryghed og faglighed

Det danske velfærdssamfund kan kun fungere, hvis selvberørende mennesker udfolder sig på en baggrund af frihed, tryghed, respekt og faglighed. Ledere og medarbejdere er ikke bare hænder og en arbejdskraft, men hele mennesker med følelser, tanker, vilje og selvværd.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber har altid haft det udgangspunkt. Nemlig et ressourceorienteret leder- og medarbejdersyn, der hviler på tre grundlæggende menneskelige behov: autonomi, kompetence og samhørighed. Derfor er arbejdsfællesskab og indflydelse to sider af samme sag.

For at alle menneskers grundlæggende behov skal opfyldelse i arbejdslivet, kræver det indflydelse. Indflydelse på arbejdets organisering og tilrettelæggelse langt ned i detaljen, men for mange

offentligt ansatte – både medarbejdere og ledere er indflydelse en mangelvare i deres arbejdsliv. Med alle de arbejdsmiljømæssige og menneskelige konsekvenser det har for psykologiske og fysiske tryghed, meningsskabelse og anerkendelse.

Hvis faneflugten fra den offentlige sektor skal stoppes, skal indflydelse i arbejdet sikres fra kælder til kvist i hele den offentlige sektor.

Derfor skal LFS:

- Arbejde for at alle ledere og medarbejdere anerkendes som nogle, der er fagligt velfunderet og kompetente. Den pædagogiske faglighed skal sikres og styrkes, ikke udhules.
- Arbejde for at alle ledere og medarbejdere anerkendes som nogle, der altid kan tænke gode løsninger på vegne af kerneopgaven og organisationen.
- Arbejde for at alle ledere og medarbejdere anerkendes som nogle, som altid vil gøre det "rigtige" på vegne af kerneopgaven og organisationen
- Arbejde for at alle ledere og medarbejdere anerkendes som nogle, der altid er i stand til at omsætte viden og erfaringer til ny forbedret praksis
- Genrejse kravet om 30 timers arbejdsuge med fuld løn og personalekompensation i fagbevægelsen og ved overenskomstforhandlingerne.

4. Ingen kan vinde alene – Sammen er vi stærkere

Verden efter coronakrisen har ikke budt på store bevægelser for en bedre fremtid. Velfærds- og klimabevægelserne er blevet en skygge af sig selv. Fagbevægelsen er blevet en bevægelse uden bevægelse, der har opgivet at forsvare de tilbageværende murbrokker i velfærdsstatens ruiner. Heldigvis er der lyspunkter. To bevægelser har vist at massebevægelser flytter holdninger, værdier og politikere. Først og fremmest solidaritetsbevægelsens med det palæstinensiske folk, men også handicapbevægelsen #EnMillionStemmer som manifesterede sig ved en stor demonstration på Christiansborg Slotsplads 22.maj 2024.

Disse to bevægelser understreger 150 års lærdom nemlig, at det kun solidaritet, fællesskabets styrke og kollektiv handling, der redder velfærd, klima og sikre mere lighed og tryghed. Arbejdsvilkårene for LFS-medlemmer er pressede i alle kommuner. Det skyldes de pressede økonomiaftaler der indgås mellem Kommunernes Landsforening og regeringen år efter år. Vi har behov for kommunale politikere der vil tage et opgør med dette og er klar til at presse regeringen når der indgås økonomiaftaler, om nødvendigt sige nej til aftalen.

Det stiller meget store krav til fagbevægelsen og de sociale bevægelser om at videreudvikle solidaritet, sammenhold og handlingsfællesskaber blandt mennesker, der har fælles interesser, drømme og håb for fremtiden.

Derfor skal LFS:

- Få politikere på tværs af af det politiske landskab til at sige de er villige til at lave et kommunalt oprør så de kan indfri den politik de lover ved kommunalvalget i 2025
- Fortsætte initiativet Skrot Budgetloven og støtte alle andre initiativer som for eksempel handicapbevægelsen der understøtter solidaritet, sammenhold og progressiv forandring til gavn for de mange.