

Beretning Repræsentantskabsmøde i LFS 2016

Af Britt Petersen, formand

På repræsentantskabsmødet i 2014 var der et ønske om, at beretningen og fremtidigt arbejde blev ”skarpt” opdelt, derfor har vi med denne beretning forsøgt alene at beskrive det, der rent faktisk er sket eller besluttet indenfor de emner, vi har udvalgt.

Beretningen er på ingen måde dækkende for det samlede arbejde i LFS, men indeholder de punkter, som hovedbestyrelsen har valgt at beskrive nærmere.

Overenskomst

Overenskomstforhandlingerne 2015 var imødeset med en vis spænding. 2013 forhandlingerne med lærerlockout og regeringsindgreb betød, at koordineringen mellem de kommunale arbejdsgivere og moderniseringsstyrelsen blev meget synlig. I optakten til OK 2015 kunne vi da også se forskellige analyser og rapporter om sammenhæng mellem lønudviklingen mellem offentlige og privatansatte, om den særlige reguleringsordning og udbredelsen af den arbejdsgiverbetalte frokostpause.

Også på organisationsside var der en erkendelse af behov for større koordinering. Derfor blev der lavet et midlertidigt forhandlingsorgan mellem KTO og Sundhedskartellet, som i oktober 2015 blev til en egentlig sammenlægning til ”forhandlingsfællesskabet”(FF).

KL’s krav til OK 2015 var på sin vis velkendte, idet de allerede fremgik som temaer fra KL i 2013: Færre overenskomster, fokus på arbejdstidsregler på de døgndækkede områder, færre forpligtelser i MED-systemet og afvikling af pensionskarens.

FOA fangede, at færre overenskomster ville blive et af KL’s prioriterede krav, og da FOA er en af de organisationer med flest overenskomster, valgte FOA at afsøge, om der kunne laves kombinationer, hvor både KL’s krav om færre overenskomster og FOA’s krav om uddannelse til alle, kunne kombineres. Dette blev fremlagt mundligt på et strategimøde i FOA som ”fra ufaglært til faglært” i en samlet FOA overenskomst.

Internt i pædagogisk sektor i FOA havde vi mange diskussioner om både uddannelsesret og -pligt, om vilkår for allerede ansatte, om muligheden for uddannelsesdispensationer, og ikke mindst, om de uddannede grupper skulle med eller ikke med i en samlet FOA overenskomst.

I FOA er det sådan, at forhandlinger, der går på tværs af de forskellige grupper i FOA, forhandles på tværs med formand og næstformand for bordenden, hvorimod forhandlinger, der alene vedrører en faggruppe eller et fagområde, forhandles af de enkelte sektorer. Der blev derfor lavet snitflade i forhandlingerne, så alt indhold om løn, uddannelses ret og pligt samt overgangsvilkår blev forhandlet uden for sektoren, men sektoren forhandlede den fagfaglige del af en ny overenskomst samt døgnarbejdstidsregler.

Døgnarbejdstidsregler

KL havde et krav om sammenskrivning af arbejdstidsregler for alt døgnarbejdende personale på tværs af det pædagogiske personale og sundhedspersonalet. I vores forberedelser op til forhandlingerne diskuterede vi med TR'erne på specialområdet, hvad det var, vi ikke ville miste i en eventuel sammenskrivning, og der var ingen tvivl: Optjening af frihed for arbejde på ubekvemme tidspunkter og atypiske arbejdsdag var et must!

I LFS var vi ikke på forhånd positivt indstillede overfor arbejdsgivernes krav, og vi forudså svære forhandlinger – og det blev det. Forhandlingerne blev meget langvarige, og for det meste skyldtes det, at vi fra FOA/LFS ikke ville gå med på at forringe nuværende bestemmelser eller veksle frihed til penge, og at vi dermed både nåede at blive uenige med KL og med de øvrige organisationer i forhandlingerne. Men dels vidste vi jo fra vores snakke med TR'erne, hvad medlemmerne lagde vægt på, og dels er det ikke vores opfattelse, at en arbejdsgivers ønske om sammenskrivning nødvendigvis skal føre til forringelser.

Vores vedholdenhed bar frugt, og det lykkedes rent faktisk at komme ud med nye arbejdstidsregler, hvor vi bevarede det, vi ønskede, og hvor vi på andre punkter rent faktisk fik forbedringer.

Overenskomst videre...

Forhandlingerne om arbejdstidsreglerne fik sammen med lærerforhandlingerne, der også trak ud, stor betydning for FOA's samlede forhandlinger, herunder selvfølgelig for forhandlingerne om en samlet overenskomst med uddannelsesret og -pligt. Tidspresset gjorde, at vi ikke internt i FOA-forhandlingerne fik afklaret godt nok mellem de forskellige forhandlingsgrupper, hvad vi ville være med til, og hvad vi ikke ville være med til, og derfor oplevede vi, at der blev indgået et forlig, som den pædagogiske sektor bare ikke kunne leve med, idet det på for betydningsfulde punkter betød væsentlige lønmæssige forringelser. Forliget nåede aldrig ud til urafstemning blandt medlemmerne, da Hovedbestyrelsen i FOA heldigvis forstod, at de problemer, vi ville stå med, var for store, så i stedet blev forbundsformanden sendt tilbage i KL, og i stedet fik vi et mere traditionelt forlig.

Selv om vi i pædagogisk sektor og i LFS var glade for at vi fik ændret det oprindelige overenskomstresultat, så var vi samtidige ærgerlige - for det at få uddannelse ind i overenskomsterne for de såkaldte ufaglærte grupper, som for FOAs vedkommende medlemsmæssigt tæller flest i den pædagogiske sektor, ville have været en landvinding af de helt store, og spørgsmålet er, om den mulighed nogensinde kommer igen.

Med landspolitiske ambitioner om, at alle unge skal have uddannelse mindst svarende til erhvervsuddannelsesniveau, så bliver vi nødt til at finde løsninger, der også kan favne hele det pædagogiske område. Men med den netop indgåede trepartsaftale om dimensioneringen af blandt andet PAU, så kan det se ud til, at der er lange udsigter til, at ufaglærte tilbydes uddannelse på det pædagogiske område.

Overenskomstforhandlingerne bestod selvfølgelig af meget andet end det beskrevne, men det, der i særklasse tog tid og kræfter, var altså de omtalte forhandlinger. Forhandlinger, som i LFS undervejs blev diskuteret af særligt hovedbestyrelsen og de tre områdebestyrelser, men som, da de foregik, aldrig nåede ud i den bredere medlemskreds. Dog viste de efterfølgende tillidsrepræsentantmøder, at de vurderinger, vi havde taget undervejs, havde fuld opbakning.

Frederiksberg

Når Frederiksberg får sin helt egen plads i denne beretning, så er det desværre ikke for det gode, men mere for helt særligt problematiske forhold på to fronter – løn og lønforhandling for pædagogmedhjælperne og forhandlingerne om en ny MED-aftale.

Vi havde mange forhandlinger med Frederiksberg kommune om fornyelse af forhåndsftalen om lokal løndannelse for pædagogmedhjælperne efter overenskomstforhandlingerne. Kommunen havde opsagt tidligere aftaler, og deres bud på, hvordan en ny aftale kunne se ud, var helt uacceptabelt og ville medføre væsentlige forringelser. Vi drøftede situationen med tillidsfolkene og var enige om, at vi ikke kunne indgå en ny forhåndsftale på forringede vilkår. Dermed kunne der ikke opnås enighed med kommunen.

Undervejs i forhandlingerne havde vi fået mange forskellige udtræk på pædagogmedhjælpernes løn, og ud over at listerne vidnede om, at der nok ikke var helt styr på situationen i Frederiksberg, så afslørede de desværre også, at rigtig mange slet ikke fik den løn, der allerede var aftalt. Oveni i alle de lønfejl vi kunne se, var der også alt for mange på listerne, som vi aldrig havde set lønaftaler på. Det vil sige, at der var ensidigt fastsat løn og oveni købet for rigtig manges vedkommende, lavere løn end den, der var aftalt.

For at gøre en lang historie kort, så har det betydet, at vi har haft to faglige sekretærer på mere eller mindre fuld tid til at rette lønfejl, forhandle individuel løn, snakke med pædagogmedhjælperne rundt omkring på institutionerne, lave materiale til sag om aftalebrud – en sag som mellem FOA og KL førte til, at der blev indgået forlig, hvor Frederiksberg kommune kom til at betale 750.000 kroner i bod.

Historien om Frederiksberg og løn er langt fra slut og slutter for vores vedkommende ikke, førend alt er i orden, og lønforhandlingerne igen kan foregå på fornuftig og betryggende vis. Og så er der alt det, der er opdaget i kølvandet på hele lønrodet – manglende indflydelse for pædagogmedhjælpergruppen, midlertidige ansatte uden objektiv begrundelse for midlertidighed og et enormt forbrug af timelønnede, alt sammen sager som også vil blive håndteret.

Det er, som Frederiksberg har levet sit eget liv og gennem årene har fået skabt sig sin helt egen kultur – en kultur hvor medindflydelse, medinddragelse og medansvar, som ellers er på fremmarch i København, på inden måde har vundet indpas. Den højt besungne ledelsesret har været både brugt og misbrugt, og desværre har de forskellige repræsentanter i MED-udvalg ladet sig "lulle med ind i den kultur". I forbindelse med genforhandling af MED-aftalen i Frederiksberg kommune er det blevet meget tydeligt, at det ikke alene har været et ledelsesproblem, men at medarbejderrepræsentanterne også har skullet "genopdrages". I skrivende stund er forhandlingerne ikke tilendebragt, og derfor kan vi ikke skrive noget om, hvordan forhandlingerne afsluttes. Men vi har ikke til sinds at godkende aftaler, der ikke overholder, hvad de skal.

Velfærd

I alt for mange år har vi oplevet den ene regering efter den anden skrue på velfærdsknappen, hele tiden ville have lidt mere for lidt mindre, indgå aftaler, der hele tiden har forringet både den enkeltes mulighed for at klare sig i tilværelsen og har erstattet gulerod med pisk. Filosofien om, at bare du bliver fattig nok, så skal du nok finde ud at blive rask og få et arbejde, er desværre blevet udbredt, og hvad, vi for bare få år tilbage ville have anset for umuligt, er nu en realitet – kontanthjælpsloft kombineret med nedskæringer i boligstøtte og 225-timersregel frygtes alene i København at føre til, at 3500 personer kan blive sat ud af deres boliger, fordi de simpelt hen ikke længere vil kunne betale deres husleje.

Også vores medlemmers arbejdspladser har alle som en oplevet den omvendte velfærdskrue. For nogle har det været årlige tilbagevendende "effektiviseringer"/besparelser, for andre nedskæringer i lidt større

målestok, men fælles for alle er, at de stramme rammebetingelser og budgetloven, som kommunerne er underlagt, har betydet betydelige forringelser.

Helt galt gik det, da det lykkedes Venstre-regeringen at indgå aftale med KL i 2015 indeholdende det såkaldte omprioriteringsbidrag – en besparelse på de kommunale budgetter fra foreløbig 2016-2019 på en procent svarende til, at der skulle fjernes 2,4 milliarder kroner i 2017, 4,7 milliarder i 2018 og over 7 milliarder i 2019.

At forestille sig, hvordan den kommunale velfærd, med daginstitutioner, skoler, ældreområdet og hele det sociale område, ville se ud, hvis det blev en realitet, fik os i LFS til at tage initiativ til at sammenkalde de faglige organisationer i København. Noget måtte vi gøre, og det, vi måtte gøre, måtte have en ambition om at række langt ud over vores egne rækker, hvis det skulle batte!

Heldigvis var vi 14 organisationer, der i fælleskab besluttede at tage teten – Velfærdsalliance-DK så dagens lys.

I LFS besluttede vi, at vi måtte bruge de nødvendige ressourcer på dette vigtige arbejde. Det har selvfølgelig betydet, at alle har måttet prioritere lidt anderledes, og at vi hver gang, vi har et større initiativ i gang, er nødt til at se stift i øjnene, at vi er en af drivkræfterne og dermed skal bruge mange ressourcer.

Der er, for os at se, ikke noget alternativ til Velfærdsalliancen. Ganske vist har flere forbund gennem årene forsøgt sig med centrale initiativer, med samarbejder og kampagner. Men vi tror på, at det, der rykker, er, at vi skaber en fælles bevægelse nedefra, og at vi handler og dermed viser, at vi vil en anden vej – at vi vil velfærden og gerne mere af den.

Første ambition var stor: Omprioriteringsbidraget skulle væk! Metoden var synlige handlinger i alle 98 kommuner og en samarbejdsalliance med de lokale kommunale politikere. Både fordi vi gerne ville samarbejdet med dem, men også for at presse dem til i KL at stå sammen og stå imod Venstre-regeringens krav og i virkeligheden i 2016 lave en ny kommuneaftale, der gik imod den, de selv havde indgået i 2015 indeholdende omprioriteringsbidraget.

12. maj blev strategisk udvalgt til fælles aktionsdag, og derudover opsøgte vi kommunalpolitikere, hvor de var, for både at fortælle, at vi stod bag dem, men selvfølgelig også for at lægge det nødvendige pres.

Missionen lykkedes som bekendt, og omprioriteringsbidraget bliver ikke en realitet i sin oprindelige form og størrelse. Men det er ikke lykkedes at få kommuneaftale uden nedskæringer i de kommunale rammevilkår, og budgetloven eksisterer stadig. Så der er ingen grund til at hvile på laurbærrene - snarere tvært imod – for vi er nødt til at skabe et befolkningsmæssigt pres på politikerne om at gå en anden vej og genskabe velfærdsstaten i stedet for den konstante afvikling.

Social dumping

Et andet stort område i repræsentantskabsperioden har handlet om social dumping for offentlige midler. Her har vi selvfølgelig særligt koncentreret os om København, hvor vi har alle fagområder.

Alle ved, at der for byggebranchen i særdeleshed igennem nogle år har været beslutninger om arbejdsklausuler og sociale klausuler, altså beslutninger om, at dem der bygger for København, skal betaler lønninger mv., der matcher de gældende indenfor faggruppens område, og at de skal tage praktikanter, lærlinge mv.

Helt samme tilstand havde vi desværre ikke, når det gjaldt de områder hvor København gav tilskud til eksempelvis private daginstitutioner, skoler, opholdssteder, plejehjem mv., og her har vi oplevet rigtig meget wild west-tilstande. Da vi nærmest gik på detektivarbejde på nogle af de private institutioner, mødte vi lønninger langt under 100 kroner i timen, ingen pension, ingen løn under sygdom og barsel og så videre.

Vi valgte ikke bare at nøjes med at forsøge at få lavet overenskomster med de private arbejdsgivere. Vi valgte også at arbejde politisk på at få udbredt de allerede trufne beslutninger om arbejdsklausuler og sociale klausuler til også at gælde andre områder, hvortil kommunen gav tilskud.

Det politiske arbejde gav pote, og først på året 2016 besluttede et flertal af politikerne, at kommunen i videst muligt omfang skal anvende sociale klausuler og arbejdsklausuler overfor eksterne samarbejdspartnere, der modtager tilskud m.m. fra Københavns kommune.

Nu vokser træerne desværre ikke ind i himlen, så i første omgang er kun de store områder, der er omfattet, eksempelvis er private daginstitutioner omfattet, mens det der ligner private daginstitutioner, men er oprettet efter paragraffen om storordninger ikke er! Så arbejdet for os er langt fra slut.

Tillidsreform

Det er jo ingen nyhed, at vi i LFS nu i en årrække har arbejdet med tillidsreformen, der i første omgang gik på at finde den anden vej til at lede og styre i det offentlige med afbureaukratisering, øget medindflydelse/medbestemmelse og medansvar. Arbejdet er ikke statisk, og for os blev en naturlig videreudvikling tænkningen om arbejdsfællesskaber, både horisontalt og vertikalt. Arbejdsfællesskaber er både vores bud på, hvordan vi kan optimere det lille vi og det store vi, optimere og professionalisere ledelse, hvordan vi kan kollektivisere det psykiske arbejdsmiljø, reducere arbejdsrelateret sygefravær og - ikke mindst - hvordan vi kan optimere arbejdet med kerneopgaven.

Fra diskussion til handling er der ikke så langt i LFS, og heldigvis kom lejligheden til at få sat arbejdsfællesskaber på politiske dagsorden som indsatsområde i København, da Britt Petersen blev inviteret til at give indspark på et temamøde i økonomiudvalget i København om status på

tillidsreformarbejdet og bud på det videre arbejde. Arbejdsfællesskabstanken blev introduceret og faldt i god jord, så god, at det blev en del af budgetaftalen for 2016.

Og siden er det gået hurtigt. Jan Hoby har som rigtig mange ved, været ude på rigtig mange af vores egne arbejdspladser, primært klyngerne, og holde oplæg om arbejdsfællesskaber – men har også været rigtig mange andre steder med oplæg.

BUF (Børne- og ungdomsforvaltningen) er i København blevet spydspids i udviklingen af arbejdsfællesskaber og derfor er der et tæt og løbende samarbejde med forvaltningen om dette. Men også de øvrige forvaltninger skal finde deres ben i udviklingen af arbejdsfællesskaber, og her er lidt flere faggrupper på de enkelte arbejdspladser, og det giver lidt flere diskussioner blandt de faglige organisationer, før vi forhåbentligt kan blive enige.

På repræsentantskabsmødet 2016 vil den fælles opgave, på tværs af alle områder, blive at få identificeret hvilke krav udviklingen af arbejdsfællesskaber stiller til de forskellige grupper på arbejdspladsen, ikke mindst til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Afslutning

Vi har også i denne repræsentantskabsperiode forsøgt at udvikle og formulere vores syn på udformningen af tillidsreformen. Det har været vigtigt for os at få sat arbejdsfællesskaber på dagsorden, også den politiske, idet arbejdsfællesskaber i den rette kontekst vil kunne udvikle sig til at blive det meget konkrete "forandringsværktøj" i udviklingen af både den offentlige sektor og måden at tænke offentlig ledelse og styring på.

Vi har nået meget i repræsentantskabsperioden, men rigtig meget af det, vi har sat i gang ved vores fælles beslutninger er jo langsigtede mål og er ikke afsluttede indenfor repræsentantskabsperioden. Derfor vil beretningen på nogle af disse emner mere være en status på, hvor vi er lige nu, og vores fremtidige arbejde et udtryk for, hvor vi videre skal hen.