

# Beretning 2016 – 2018

Af Britt Petersen, formand

## OK 2018

### **Et utraditionelt OK-samarbejde**

Overenskomstforhandlingerne i 2018 får naturligt nok en helt særlig plads i denne beretning.

Det begyndte helt traditionelt med indsamling af krav og så videre. Men allerede da forhandlingsfællesskabet i fællesskab skulle udtage krav, opstod der et utraditionelt samarbejde mellem de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de statsansatte. Der blev lavet fælles aftaler om hvilke krav, der var så vigtige, at de skulle kunne udløse konflikt, og der blev lavet aftaler om krav, som var så væsentlige for enkelte eller flere af de tilsluttede organisationer, at alle organisationer skulle hjælpe med at få dem ”i hus”.

Sammenholdet blev hjulpet på vej af Sofie Løhde og Moderniseringsstyrelsen, som op til forhandlingerne havde brilleret ved at fastslå, at kutymefridage bare kunne slettes, at betalt frokost indenfor statens område ikke var en aftale, og at de offentlige ansatte havde haft en for stor lønudvikling i de forudgående år, hvorfor der ville være en gæld, der skulle betales ved OK 2018.

Næste milepæl i forløbet kom, da organisationerne afsendte strejkevarsler og blev mødt med en tilsyneladende koordineret storlockout fra de tre offentlige arbejdsgiverparter.

Og da alle organisationer oplevede, at der tilsyneladende heller ikke rigtig var forhandlingsvillighed fra arbejdsgiverside, så brød forhandlingerne sammen på stribe, og Forligsmanden blev inddraget.

### **Aktivismen pressede OK igennem**

Vi besluttede i LFS fra første færd, at enhver forhandling i Forligsinstitutionen skulle mødes af en velkomstkomite. I starten var vi kun nogle ganske få, men vores organisationssamarbejde i København betød, at vi hurtigt blev flere, og sidenhen kender vi alle historien om, hvordan medlemmer, lokale fagforeninger og tillidsvalgte fra hele landet valfartede til København for at være en del af alle aktiviteterne ved Forligsinstitutionen.

”Nok er nok” blev kampråbet og ikke uden grund: Frustrationerne hos offentligt ansatte over års nedskæringer, udflytningen af statslige arbejdspladser og ikke mindst lærerlockouten og det efterfølgende regeringsindgreb betød, at bægeret var fyldt. Så når offentlige arbejdsgivere med Sofie Løhde i spidsen oven i købet gav udtryk for, at lønudviklingen havde været for stor, og at den offentlige sektor skulle ses som en ren udgift, der skulle reduceres, så var det som at smide benzin på bålet.

Fælleskamp, synlighed, masser af aktiviteter blev det, der i sidste ende fik presset forhandlingerne i Forligsinstitutionen, så alle endte med at indgå aftaler. For LFS’ vedkommende var det desuden kulminationen på

års arbejde med aktivisme og med at stille ressourcer og erfaringer til rådighed i kombination med superaktive tillidsvalgte og medlemmer.

Vi er selvfølgelig helt klar over, at der blandt organisationerne er forskellige vurderinger af, om det var rigtigt eller forkert, da LO-grupperne, herunder vores eget forbund, valgte at indgå forlig som de første. Og vi er også klar over, at fællesskabet uden for forligsinstitutionen havde fået udvidet "solidaritetspagten" til mere, end den i realiteten kunne bære i henhold til den indgåede aftale. Vurderingerne gik hele tiden på, hvor langt vi kunne presse på ikke-konfliktudløsende krav uden at komme i konflikt og alligevel sikre løsninger for alle.

Og der kom nogle gennembrud i aftalerne: Vi fik taget hul på problemerne med kvindeløn, med lavtløn og med rekrutteringsproblemer. Vi fik skudt hul i Sofie Løhdes opfattelse af, at offentlige ansatte var i gæld grundet en for høj lønudvikling, vi fik afskaffet privatlønsværnet, og vi fik sikret spisepauser til alle, der i forvejen havde betalte spisepauser, også AC'erne, som dog endte med at betale for spisepause uden at stå til rådighed. Det, vi ikke fik indfriet, var en ny arbejdstidsaftale til lærerne. Der blev i stedet nedsat en kommission, der nu er i gang med at kulegrave problemerne, og som har til opgave at pege på ændringer og løsningsforslag. Dette så lærerforeningen selv som acceptabelt udkomme af overenskomstforhandlingerne.

### **Hvad kan vi lære af OK 2018**

Der er ingen tvivl om, at der er en del læring i hele forløbet, som gerne skal bruges for fremtiden: Når man i fællesskab indgår aftaler, som eksempelvis solidaritetspagten, så er det rigtig vigtigt, at alle organisationer får forklaret deres bagland, hvor grænserne for aftalerne går. En anden læring er selvfølgelig, at sammen er vi stærkest, og at det forudsætter, at der skal være "solidaritetspagt". Og en tredje læring er, at vi kun kan vende udviklingen ved at stå sammen. Man kan håbe på den ekstra gevinst, at alle de frustrationer, der førte til det fantastiske sammenhold, og som jo ikke kun handlede om de ansattes vilkår, men i meget høj grad også om frustrationer over konstante nedskæringer på det offentlige velfærdsområde, rent faktisk også vil give sig udslag i, at alle involverede vil engagere sig i den fortsatte kamp for velfærdssamfundet.

St. Bededagsforliget må ikke ende med kun at have været en historisk kamp i 2018. Hvis vi ikke formår at bygge videre på den kampgejst og det fællesskab, der blev skabt, så var "Nok er Nok" isoleret og uden sammenhæng til udviklingen i velfærdspolitikken i øvrigt.

Overenskomstforhandlingerne 2013-2018 har vist, at vi bliver nødt til at snakke om, hvordan den "danske model" på det offentlige område virker.

Corydons doktrin om, at offentlige overenskomster skal behandles som en del af den til enhver tids siddende regerings udgiftspolitik, har medført en meget uskøn sammenblanding af kasketter på arbejdsgiver-side. Vi så i hele optakten til OK og langt ind i forhandlingerne, at moderniseringsstyrelsen udøvede netop denne sammenblanding, at vi så desværre også, at DA, som jo intet har at gøre på det offentlige område, åbenbart har så godt tag i de politiske partier – at deres yndlingsaversion "den betalte spisepause" kom til at spille en helt uventet rolle i overenskomstforhandlingerne.

OG alt dette samtidig med, at de offentlige kasser vil bugne, mens de ansattes strejkekasser vil bløde, hvis strejker og lockout bliver en realitet, gør, at magtbalancen i forhandlingssituationen er helt skæv. Derfor bør netop dette emne fylde i de kommende diskussioner, både organisationerne imellem og imellem de offentlige arbejdsgiverparter og organisationer.

### **Økonomiske og politiske rammer**

#### **Velfærdskampen**

Vi kunne ved det seneste repræsentantskabsmøde i 2016 fejre, at det såkaldte omprioriteringsbidrag i aftalen om kommunernes økonomi var fjernet, og det kunne vi med god grund, fordi vi med vores kamp, energi og organisering havde været spydspidserne i samarbejdet

med de kommunale politikere.

Det lykkedes at skabe aktivitet i 78 kommuner i 2016. I 2018 var der efter ”nok er nok”, skulder ved skulder og yderligere to år med nedskæringer i den kommunale velfærd kun bred fælles aktivitet i én kommune: København.

For os i LFS sluttede kampen for bedre og mere velfærd ikke med afskaffelsen af omprioriteringsbidraget. Derfor har vi faktisk i hele den seneste toårige periode været aktive i forhold til både kommunernes økonomi og til kommunale budgetter. Vi har utrætteligt forsøgt at holde sammen på organisations samarbejdet, igangsat aktiviteter og stået bag demonstrationer. Men det er godt nok op ad bakke med den fælles kamp på landsplan!

#### **Kampen for mobilisering**

Udligningsreformen, der ikke blev til noget, er måske et meget godt eksempel på, hvad der sker. Alle kommuner var optaget af udkastet til en ny udligningsreform, men det, man var mest optaget af, var, om ens egen kommune nu stod til at tabe eller vinde, og hvem der burde aflevere, for at man selv kunne få mere. Ingen var tilsyneladende optaget af at stå sammen om, hvorvidt der var behov for ny økonomi ind i reformen.

Reformen blev ikke til noget i første omgang og er udsat til efter et folketingsvalg, men hvis ikke kommunerne finder ud af at stå sammen i de kommende forhandlinger, og hvis ikke faglige kollegaer rundt omkring i landet finder ud af at stå sammen, så bliver det alles kamp mod alle, og ingen, og slet ikke velfærdssamfundet, vinder.

Hver dag hører vi om nye nedskæringer, om kommuner der er nødt til at genåbne budgetter på grund af overskridelser, eller om budgetaftaler med store forringelser, så der burde være al mulig god grund til at

stå sammen. Men det er desværre ikke kollektiv viden, at man skal se det store perspektiv, og se på, hvornår og hvordan grundlaget for problemerne skabes. Først når besparelserne lander på en konkret skole eller et konkret område, så er både ansatte og brugere parate til at gå i aktion, og så kan det godt være, at de får reddet præcis det konkrete sted. Men det betyder bare, at nedskæringen rykker et andet sted hen og rammer andre.

Det er klart, at vi i LFS både kan blive irriterede og frustrerede over for lav aktivitet og over manglende rettidig omhu. Men det får os ikke til give op. Det får os til at reflektere over, hvad vi så kan gøre, som ikke allerede er gjort. Det er jo helt absurd at se den ene meningsmåling efter den anden, hvor befolkningen prioriterer velfærd over skattelettelser, og så at have et politisk flertal på Christiansborg, der gør det modsatte og tilsyneladende slipper afsted med det.

### **Fanden har skabt puljestyningen**

Ikke nok med at økonomien til velfærd bliver strammere og strammere, vi har også en regering, der meget gerne ved de årlige forhandlinger om finansloven vil "puljestyre" på det kommunale velfærdsområde.

Vi har i mange år talt imod Satspuljen, som er den pulje, hvor man indenfor emner, som Folketingets partier beslutter, kan søge midler i en periode, mod at man selv medfinansierer. Midlerne har fortrinsvis været brugt indenfor det sociale område, hvorfor vi har set en stor del projekter og tilbud skyde op, for så at skulle lukke igen, når tilskuddet forsvandt.

Puljestyningen har nu også bredt sig til dagtilbud og skoler med de seneste puljer, som regeringen har afsat. Så mens kommunerne stadig har ansvaret for velfærd og prioriteringer i den kommunale økonomi, så blander regeringen sig direkte i det kommunale selvstyre med at afsætte puljer med specifikke formål, der kan søges direkte. Der burde i stedet for puljerne indgå flere midler i aftalen om kommunernes økonomi, så vi på demokratisk vis ude i kommunerne kunne diskutere de kommunale prioriteringer og udøve medindflydelse og medbestemmelse som ansatte og som borgere.

### **Sammenhængsreformen venter**

Sammenhængsreformen og de fire spor: Mere tid til kerneopgaven, bedre velfærd på tværs af sektorer, en mere tidssvarende offentlig sektor og bedre ledelse har vi ikke for alvor arbejdet med i LFS. Vi har dog sat meget store spørgsmålstejn ved, om der faktisk er så mange årsværk at spare på afbureaukratisering, som der påstås.

Vi har blandt andet meget svært ved at se, at der er noget at spare på dagtilbudsområdet på nationalt plan, og på andre områder vil det kræve temmelig store lovændringer eller ændringer i forhold til det sociale tilsyn. Det vil vi gerne se, førend vi kan deltage i diskussionen om sparet tid. Vi er helt bevidste om, at den del af sygefraværet, der er arbejdsrelateret, kan reduceres, men det forudsætter, at der samarbejdes om det, og det skal i vores optik være ud fra arbejdsfællesskabstænkningen. At tænke sig nationale beslutninger om besparelser på baggrund af besluttet nedsat sygefravær er helt ude i hampen og bringer minder tilbage

om, da tidligere overborgmester i København, Ritt Bjerregaard, kom for skade at tage en forventet besparelse på et forventet nedbragt sygefraværsdage. Vi har selvfølgelig via forbundets diskussioner deltaget aktivt i tilblivelsen af forbundets grundlag i de kommende diskussioner med regeringen, men det er klart, at vi sammen med de tre områder kommer til at arbejde med sammenhængsreformen eller med de dele af den, der "overlever" et folketingsvalg og kan få et flertal bag sig.

## **Tillidsreform og arbejdsfællesskaber**

### **Medindflydelse, medbestemmelse, medansvar og arbejdsmiljø**

Det var en stor mundfuld, vi kastede os ud i, da vi begyndte diskussionerne om en anden måde at styre og lede indenfor det offentlige på for nu tre repræsentantskabsperioder siden. Det var nok også en større mundfuld, end vi den gang til fulde havde forestillet os. Vi vidste selvfølgelig, at politikerne i Københavns kommune var indstillet på kulturforandringen, på medindflydelse, medbestemmelse og medansvar og i budgetaftalen for 2016, kom Arbejdsfællesskaberne så:

- ◎ *"Bedre arbejdsmiljø og arbejdsfællesskaber skal øge ressourcer til kerneopgaven. Med tillidsdagsordenen har politikere, ledere og medarbejdere i Københavns Kommune taget et stort skridt for at sikre et gensidigt forpligtende samarbejde, som styrker den faglige kvalitet og dermed gavner kommunens borgere. Forudsætningen for tillidsdagsordenen er stærke arbejdsfællesskaber, hvor fokus er på kerneopgaven, og som kendetegnes ved høj trivsel, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær. Arbejdskulturen karakteriseres ved en høj grad af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar blandt alle ansatte. Der er derfor et potentiale i at investere i bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø."*

Mange af vores medlemmer og ledere har for længst erkendt, at forudsætningen for at lykkes med både kerneopgaven og et godt arbejdsmiljø er stærke arbejdsfællesskaber med fokus på kerneopgaven. Men det er ikke altid så nemt at omsætte viden til praksis. Derfor har det været helt naturligt at arbejde videre med, hvordan vi i LFS kunne hjælpe og samtidig forpligte vores arbejdsgivere til også at indgå.

LFS og Børne- og Ungeforvaltningen i København har gennem flere år udviklet et samarbejde og en fælles forståelse for fælles optræden og intervention med fokus på kerneopgaven, når vi har institutioner, der af den ene eller anden grund har problemer i arbejdsfællesskabet. Det arbejde, vi i fællesskab har udviklet, er nu ved at blive omdannet til et skriftligt "værk" med henblik på at få det udbredt, både til andre områder i samme forvaltning og til andre forvaltninger. Det har nemlig vist sig i praksis, at det giver rigtig god mening, at organisation og arbejdsgiver optræder sammen med fælles fokus på kerneopgaven, og at dette langt hurtigere får alle på arbejdspladsen i den rigtige retning igen.

Det har været helt naturligt at indtænke fællestillidsrepræsentanterne i store dele af arbejdet, særligt med at få igangsat og understøttet TRIO-samarbejdet. Så vi har samtidig med, at vi forsøger at videreudvikle eksternt, også over tid fået ændret organisationens fokus og tilgange internt i store dele af vores måde at arbejde på.

### **Arbejdsfællesskabstanken breder sig**

At skabe forandringer og implementere arbejdsfællesskaber er jo langt fra et afsluttet kapitel. Men det er ikke længere kun os i LFS, der synes, at vi har fat i noget rigtigt. Vi har fået spredt vores tanker og ideer, så vi rigtigt mange steder støder på "arbejdsfællesskaber", men det har kostet og koster rigtig mange ressourcer hos os, ressourcer, som vi har fundet, var rigtige at bruge for at opfylde vores fælles beslutninger.

I København arbejder vi troligt videre. Senest er det lykkedes at få stadfæstet arbejdet med arbejdsfællesskaber i den nye sygefraværstrategi for hele Københavns kommune, i tænkningen og forudsætningerne for, hvordan det arbejdsrelaterede sygefravær kan nedbringes. Det er blandt andet politisk besluttet, at lederne skal kunne udvikle, understøtte og vedligeholde arbejdsfællesskaber som en af forudsætningerne for, at det skal lykkes.

Næste skridt er så helt naturligt at diskutere indhold i lederuddannelse, hvor lederne rent faktisk klædes på til at udvikle, understøtte og vedligeholde arbejdsfællesskaber, og derudover at diskutere om ledere og tillidsvalgte skal have fælles uddannelsesdage som spydspidser for implementering af arbejdsfællesskaber.

At omsætte idé til handling i praksis er som sagt lettere sagt end gjort. Derfor vil vi med repræsentantskabet 2018 i fællesskab forsøge at komme nogle spadestik dybere, så vi sammen bliver klogere på, hvordan vi med fælles hjælp kommer i mål.

### **LFS er også det daglige faglige arbejde**

#### **Tillidsrepræsentanterne i LFS**

Det er næsten en umulig opgave at skrive beretning over to års arbejde. Fagforeningen er jo meget mere end det, der er behandlet i ovenstående. Rigtig meget arbejde foregår i forhold til tillidsrepræsentanterne, som er et utroligt vigtigt led mellem medlemmer og organisation, og som i den tætte kontakt, vi har med dem, også er fingeren på pulsen i forhold til både at pege på akutte problemstillinger, vi skal handle på og på at formidle og være bindeled i hverdagen.

Tillidsrepræsentanterne i LFS har gennem årene fået udviklet deres rolle, opgaver og funktion, så de på den ene side er medlemmernes "beskytter" og talerør og på den anden side sammen med arbejdsmiljørepræsentanter og ledere er arbejdspladsernes trio, som varetager den samlede arbejdsplads' problemstillinger med fokus på kerneopgaven.

### **Frederiksberg tynger stadig**

På Frederiksberg bruger vi stadig lige mange ressourcer. Der er fortsat ingen forhåndsftale, hvilket indebærer, at alle skal forhandles individuelt. Det ender ofte i uenighedssager, der skal løftes i tvistesystemet. Vi har desuden arbejdet med de alt for mange timelønnede, midlertidigt ansatte og med kommunens manglende overholdelse af den indgåede arbejdstidsftale. Det har godt nok virket, som om man fra kommunens side ikke helt har været klar over, at indgåede aftaler rent faktisk skal overholdes og ikke kun er et tilbud!

### **Medlemsfremgang og organisering**

Vi har haft en pæn medlemsfremgang i LFS. Medlemsfremgangen selvfølgelig primært i forbindelse med OK 2018, men den ser ud til at holde nu flere måneder efter.

Det at organisere medlemmer er en fælles opgave for alle i organisationen. At det er en opgave for fagforeningen og tillidsrepræsentanter giver næsten sig selv, men også medlemmer har faktisk en interesse i, at andre ansatte bliver medlemmer. Jo flere vi er, jo stærkere står vi, så det at spørge sin kollega, om man nu også har husket at melde sig i fagforening er helt legitimt. Det er desværre stadig sådan, at ikke alle tænker, at de skal melde sig ind. Men alle vil gerne have del i de goder og forbedringer, som fagforeningen får forhandlet!