

Formandens

# Mundtlige beretning



## Kongres 2013 – Råd til velfærd

### Mundtlig beretning

#### Indholdsfortegnelse

Indledning .....	3
Råd til velfærd .....	5
Velfærden under pres.....	5
Den universelle model afmonteres .....	6
Stigende ulighed.....	6
FOA og de svageste .....	7
Alle drømmer om frivillige.....	8
Vækst og velfærd .....	9
Beskæftigelsen i det offentlige rasler ned.....	10
Konkurrencestaten som velfærdssamfundets afløser?.....	10
Kampen om ressourcer.....	11
Trepartsaftalen, som forsvandt.....	11
En ægte tillidsreform .....	13
En for ringe mini-trepart.....	14
Udmeldelse af OAO .....	15
Fagligheden .....	15
Arbejdsmiljø.....	18
Produktivitet og effektivitet.....	19
Handicaphjælperne mangler fortsat en løsning .....	19
Misbrug af au pairs .....	20
Overenskomst.....	22
Fra OK 08 til OK 13.....	22
Den danske Model Light.....	23
Dystre spor.....	23
De private fornyelser.....	24
Regionerne afliver de lokale lønforhandlinger .....	24
De lokale lønforhandlinger i kommunerne omfordeler fra fattig til rig.....	26
Lærerne sat uden for døren .....	27
Reformerne har stået i kø.....	28
Bekymrende udspil om erhvervsuddannelserne .....	30

Fædrebarselsorloven forsvandt.....	30
Brug for positive reformer.....	31
Hold sammen på Danmark.....	31
EU breder sig over for meget .....	31
Arbejdskraftens frie bevægelighed .....	32
Social dumping for skattekroner .....	33
Fremtidens FOA.....	36
2015: Medlemmernes FOA.....	37

## Indledning

Måske er den økonomiske krise ved at lette lidt. Måske er der lys for enden af tunnelen.

Det var der ikke, da vi mødtes til kongres for tre år siden. Dengang befandt vi os i krise, der stak dybere og så ud til at ville vare længere end i de lande, vi ellers plejer at sammenligne os med.

En krise, som især de svageste og den offentlige sektor har måttet betale prisen for.

Er der tegn på, at det spinkle julelys for enden af tunnelen vil blive til rigtigt dagslys inden for en kortere periode? Helt så optimistisk er der vist endnu ingen, der er. Men lige nu trækker det i rigtig retning.

Til gengæld har Danmark indtil nu klaret sig langt bedre sammenlignet med landene i Sydeuropa, der simpelthen er ved at gå op i limningen med massive økonomiske problemer, tårnhøj arbejdsløshed og ringe udsigter til, at det bliver bedre.

Og dermed har vi som lønmodtagere trods alt klaret os langt bedre end vores kolleger – ikke mindst de offentligt ansatte - i lande som Grækenland, Italien og Spanien. I dag tjener 8,9 procent af europæere i job så lidt, at de lever under fattigdomsgrænsen.

Hvorfor har vi så klaret os bedre end Sydeuropa?

En del af forklaringen er, at vi i Danmark betaler skat – også en høj skat. Og i kraft af skatten har vi en veludbygget offentlig sektor, som sikrer omfordeling i form af undervisning til alle, og tilbud om børnepasning, ældrepleje, sygehusbehandling og omsorg for de svageste og alle de andre offentlige velfærds- og servicetilbud.

Lige nu er det blevet moderne at tale om, at vi har verdens højeste skattetryk og verdens største offentlige sektor.

Og ja, vi betaler en høj skat og ja, skattekrone finansierer en stor offentlig sektor. Men de offentlige udgifter handler ikke blot om omfordeling via overførselsindkomster. Den offentlige sektor er først og fremmest omfordeling af muligheder i tilværelsen og skabelse af lighed.

Kernen i dansk velfærd er jo netop, at vi giver alle **lige adgang**, eksempelvis til undervisning og sundhed, at vi giver alle **lige muligheder**, eksempelvis til beskæftigelse og selvforsørgelse, og at fællesskabet spænder **et fælles sikkerhedsnet** ud under dem, der får brug for en hjælpende hånd, når tilværelsen slår knuder.

Og så er den offentlige sektor forudsætningen for det private erhvervsliv, der får skatteyderfinansieret uddannet arbejdskraft, infrastruktur, børnepasning, ældrepleje, sundhedsvæsen,

forskning, erhvervsstøtte og meget mere stillet til rådighed. Den offentlige sektor er ikke en del af problemet. Den offentlige sektor er tværtimod en del af løsningen.

Lige nu er manglende vækst derimod en stor del af problemet.

I FOA erkender vi, at vækst i det private erhvervsliv er afgørende for finansieringen af fremtidens velfærd.

Men det skaber ikke vækst at flytte skatte kroner fra den offentlige sektor til den private sektor. Det skaber ingen vækst, at teksten på ryggen af velfærdsansatte udskiftes fra X-købing Ældrepleje til Johanne Sofies rengøring Aps.

Det er jo, når alt kommer til alt, blot et spørgsmål om kontering.

Det skaber derimod vækst, når den private sektor investerer og opdyrker nye eksportområder og nye eksportmarkeder. Det skaber vækst, når andre kan bruge det, vi kan i Danmark.

Og det skaber vækst, når det offentlige og private går sammen om at eksportere de velfærds- og serviceløsninger, som vi i kraft af en god offentlig sektor har udviklet.

Langt den største udgift i den offentligt finansierede velfærd og service er løn. Derfor er velfærd også et spørgsmål om antallet af ansatte og dermed om den tid, som den enkelte borger kan forvente, den offentligt ansatte har til rådighed for hende.

Skattekroneerne skal naturligvis bruges mest effektivt til at skabe flest ydelser i højest mulig kvalitet.

Men når Venstre siger, at den offentlige sektor skal køre længere på literen – i dag ville de måske sige flyve længere på literen – så er det uanset indpakningen også budskabet om færre ansatte.

## Råd til velfærd

Vi har valgt et slogan for denne kongres, som kan og skal læses på flere måder.

Har vi **råd til** velfærd? Vi skal **tage os råd** til velfærd. Vi **har råd** til velfærd og FOAs medlemmer har som hverdagens eksperter **gode råd** til velfærd.

Vi har som forbund blandet os, så godt vi nu har formået, i den velfærdsdebat, som er blevet både skarpere, mere forenklet og mere brutal, siden vi sidst drøftede velfærd på kongressen i 2010.

Og et af de centrale budskaber i den debat er, at vi ikke kan få det dobbelte for det halve. Velfærd koster. Det kræver skatte kroner. Skattelettelser i en lind strøm er gift for mulighederne for at fastholde og udvikle den danske velfærd.

### Velfærden under pres

Krav om, at skatte kroner skal blive i danskernes lommer, har bredt sig fra Liberal Alliances skattenægter-bevægelse til alt for mange af de andre partier. I den forstand har Saxo Bank sejret ad helvede til – godt.

Den økonomiske krise er en realitet, men den bruges samtidig som dække for ideologisk begrundede angreb på fællesskabets løsninger.

Og styrkelse af den danske konkurrenceevne er blevet det nye mantra, som alt andet skal rettes ind efter.

Samtidig er holdningen til, hvem der er tilknyttet arbejdsmarkedet vendt på hovedet.

Hvor vi før betragtede alle, der efter bedste evne forsøgte at yde en arbejdsindsats som en del af arbejdsstyrken, vinder den holdning nu frem, at det kun er kernearbejdskraften - de, der i dag den 30. oktober 2013 er i arbejde - der er tilknyttet arbejdsmarkedet.

Og de, der har tjekket ud af arbejdsmarkedet efter "lang og tro tjeneste" og de, der måtte gå i utide på grund af sygdom og nedslidning er sammen med de, der aldrig fik en chance for at komme ind, nu udenfor arbejdsmarkedet. Derfor skal de have økonomiske tommelskruer på.

Et af velfærdsmodellens kendetegn er fokus på at bruge efterspørgslen på arbejdskraft kombineret med gulerødder til at gøre mennesker selvforsørgende. I de seneste år er det fokus på at øge efterspørgslen på arbejdskraft ændret markant til et fokus på at øge udbuddet af arbejdskraft kombineret med pisken.

Og det er præcist det, vi har set med de senere års reformer: Øgning af arbejdsudbuddet helt uden skelen til, at der ikke er jobs og forringelse af efterlønnen og vilkårene for langtidsledige, kontanthjælpsmodtagere, fleksjobbere og langtidssyge.

### **Den universelle model afmonteres**

Fogh-Rasmussen-regeringens "Noget for noget" har ændret "Gør din pligt og kræv din ret" til "Gør din pligt og kryds fingre for, at du slipper gennem nåleøjet".

Det er ikke velfærd, som vi ellers har kendt det i det sidste halve århundrede. Og det er ikke den universelle nordiske velfærdsmodel.

Netop det kan give bekymringer for velfærdens fremtid.

Den økonomiske krise har naturligvis sat nogle begrænsninger for velfærdens udvikling her og nu, men de forandringer, der gennemføres i den universelle velfærdsmodel med krisen som afsæt, er langt mere grundlæggende, end den økonomisk smalhals i en periode kan begrunde.

Det er anstændigheden, retfærdigheden og den fælles ansvarlighed overfor de svageste, der er sat i spil.

Det er de mindstes start i vuggestuen eller dagplejen, der forringes, det er tiden til den ældre, der skæres, det er plejen af den syge, der forkortes og det er indsatsen for de udsatte, der nedprioriteres.

Det er i virkeligheden den universelle velfærdsmodel, der står for skud. Den model, hvor vi alle bidrager, så godt vi kan, og hvor vi alle har ret til en hjælpende hånd, hvis vi får behov.

### **Stigende ulighed**

Vi har brug for et stærkt velfærdssamfund, hvor alle har lige muligheder for at bidrage til fremskridt og udvikling.

Lighed og fremskridt hænger sammen. Det er de mest lige samfund, som har de færreste sociale problemer, som har de bedste muligheder for at bryde social arv, som har det højeste uddannelsesniveau, som har den mindste kriminalitet og som har den bedste sundhedstilstand.

Derfor er det stærkt bekymrende, at det er lykkedes CEPOS og Liberal Alliance at sætte en dagsorden om, at øget ulighed ikke er en hindring, men snarere en fordel for udviklingen. Det er ellers ikke mange år siden, en borgerlig socialminister kom rigtig galt af sted med budska-



bet om, at ulighed i samfundet skaber den økonomiske dynamik, som også kan komme dårligere stillede til gode. Den stoppede Anders Fogh Rasmussen med et knockout slag. I dag ville Lars Løkke Rasmussen næppe løfte et øjenbryn over det synspunkt.

I gennemsnit har danskerne siden 2002 oplevet en real indkomstfremgang på 37.000 kr. Men indkomstfremgangen er ikke ligeligt fordelt. De 10 procent rigeste har oplevet en stigning på mere end 100.000 kr., mens de 10 procent fattigste i dag har en lavere indkomst end i 2002. Det kan vi blandt andet takke grådighedens årti og skattelettelserne for.

Men også på andre områder er uligheden fremherskende.

Vi lever i gennemsnit længere, men det er især de bedst stillede i samfundet, der har nydt godt af den længere levetid. Tag blot eksemplet med Dronning Louises Bro i København. Levetiden stiger med 7 år for mænd, når man passerer broen - hvis man vel at mærke vender næsen den rigtige vej væk fra Nørrebro.

Op til kongressen i 2010 satte vi med et omfattende udredningsarbejde fokus på ulighed i sundheden. Det arbejde har vi fortsat i denne kongresperiode i samarbejde med Dagens Medicin og PenSam, og sundhedsministeren har grebet emnet og gjort det til et af regeringens fokusområder.

Nu bør vi forsøge at få sat den samme dagsorden om livskvalitet og social og økonomisk lighed, når det gælder vækstpolitik. Det er ikke blind vækst, et velfærdssamfund har brug for. Det bør være en bæredygtig vækst baseret på øget livskvalitet for alle.

## **FOA og de svageste**

Desværre er det det modsatte, vi ser for tiden.

Krisens konsekvenser er ikke blevet båret af alle og slet ikke af de bredeste skuldre.

Udhulingen af efterlønsordningen og halvering af dagpengeperioden er eksempler på, at de svageste skuldre har måttet bære uforholdsmæssigt meget. Og den seneste skattereform med lavere regulering af overførelsesindkomster bærer i samme retning.

Derfor har hovedbestyrelsen besluttet, at FOA i højere grad skal forholde sig til og beskæftige sig med vilkårene for de svageste i det danske samfund.

De svageste er hverken en ensartet gruppe eller en organiseret gruppe. FOA skal ikke organisere udover vores traditionelle områder. Men vi skal erkende, at når reformer strammer betingelserne for, hvornår man ikke betragtes som tilknyttet arbejdsmarkedet, så er det også FOA-medlemmer - den langtidssyge, fleksjobberen, den langtidsledige og kontanthjælpsmodtageren - der rammes.

Venstres leder kom uforvarende til at sætte fokus på, hvordan de velbjergede opfatter levevilkårene for de, der har mindst at leve af, da han med sin egenudviklede humor satte spørgsmålstegn ved, hvad 2.000 kr. mere om måneden til forbrug betyder.

Selvfølgelig betyder 2.000 mere ved at arbejde fremfor at modtage offentlige ydelser noget. Og vel at mærke 2.000 kr. mere efter skat, boligudgift og institutionsbetaling.

Vi har prøvet at regne på, hvor mange FOA-medlemmer, der i løbet af den nuværende overenskomstperiode vil få 2.000 kr. mere om måneden som følge af de generelle lønstigninger, vi aftalte i foråret 2013. Og vi har været beskedne og nøjes med at kigge på 2.000 kr. før skat.

Vi kan ikke finde én.

Man skal nemlig tjene 104.712 kr. om måneden før 1. april i år for at nå op på 2.000 kr. i månedlig lønstigning ved udgangen af marts 2015.

De, der har deres på det tørre, har med andre ord ganske svært ved at forstå almindelige danskeres levevilkår her under den økonomiske krise.

### **Alle drømmer om frivillige**

Vi er ikke blevet egoister, der kun interesserer os for os selv og vores nærmeste. Tværtimod er frivilligheden stigende i Danmark. Det er positivt. Det viser, at vi føler ansvar for andres ve og vel. At vi vil hinanden og fællesskabet.

Men frivillig arbejdskraft er på vej til at blive kommunernes svar på at skulle håndtere stigende udgifter og lavere skatteindtægter. Undersøgelser blandt FOAs medlemmer viser gang på gang, at de er glade for de frivilliges indsats, men hele 14 procent af FOAs medlemmer mener nu, at kerneopgaven ikke længere kan løses uden de frivillige.

At ansatte ikke skal erstattes af frivillige var et centralt punkt i vores kritik af det reviderede frivillighedscharter, som regeringen for nylig offentliggjorde. I det oprindelige charter fra 2001 stod sætningen: *"Der er brug for en alsidig frivillig indsats, men den må ikke erstatte den of-*

*fentlige indsats.*" Det kom ikke med i det reviderede charter på trods af pres fra FOA. Det er desværre heller ikke lykkedes at overbevise den nye socialminister om, at det skal tilføjes.

Den tidligere socialminister rodede sig ud i det rene vrøvl, da hun skulle afvise vores protester, men vi ved, at KL pressede på for ikke at få lagt begrænsninger ind i charteret for, hvordan kommunerne kan anvende frivillige.

Sammen med en række faglige og frivillige organisationer har FOA i kongresperioden udarbejdet vores fælles bud på spilleregler for samarbejdet mellem frivillige og ansatte på det sociale område.

Spillereglerne bliver brugt flittigt rundt omkring på arbejdspladser, og enkelte kommuner har valgt at gøre nogle eller alle spillereglerne til den gældende aftale for alle arbejdspladser i deres kommune.

Kreativiteten blandt både administrative og politiske beslutningstagere er imidlertid stigende, og det siges stadig mere åbent, at frivillige skal helt derind i velfærden og den offentlige sektor, hvor frivillighed veksles til ulønnet arbejde. Det kan føre til sager om brud på vores overenskomster.

## **Vækst og velfærd**

Det myldrer med vækststudspil fra partier og interesseorganisationer. I det mindste har krisen skabt øget aktivitet på netop det område.

Men vækststudspillene fokuserer alle over én kam på løsninger i den private sektor og overser det enorme potentiale, der findes i den offentlige sektor. Derfor har også FOA spillet ud med et oplæg om vækst.

Den offentlige og private sektor hænger uløseligt sammen og er hinandens forudsætninger. En velfungerende offentlig sektor er en forudsætning for vækst i det private erhvervsliv.

Samtidig bør der være et betydeligt potentiale for vækst i eksporten i dét, som den offentlige sektor har ekspertisen på.

Og så skal vi ikke kun tale om økonomisk vækst. Vækst i livskvalitet skal indgå som en indikator på bæredygtig vækst.

Der bør nedsættes en national vækstkommission, der bygger på nye og bredere principper for målingen af fremskridt i Danmark. Vækstkommissionen skal fokusere på betydningen af frem-

skridt og livskvalitet i forhold til økonomisk vækst, og udviklingen af helhedsindikatorer for velstand, der inddrager både økonomiske, sociale og økologiske kriterier.

### **Beskæftigelsen i det offentlige rasler ned**

Siden 2009 er beskæftigelsen i kommuner og regioner faldet med mere end 35.000.

Det gik stærkt i 2010 og 2011, men faldet er dog blevet klart mindre på det seneste. Dog er det skræmmende, at 37 procent af borgmestrene forventer, at beskæftigelsen i kommunerne også vil falde til næste år.

Der har ellers været penge til flere hænder.

I de seneste år har kommuner og regioner brugt mindre, end de har aftalt med regeringen. Først har kommunerne lagt budgetterne lidt under det, de har aftalt, og når året er gået, har de også brugt mindre, end de har budgetteret med.

Vi har i flere omgange råbt op om de kommunale og regionale sparegrise.

Og vi har fra samarbejdet "Hold sammen på Danmark" skrevet til borgmestre og byrådsmedlemmer om, hvor meget de puger sammen i kommunekassen.

Det er ikke småpenge, det handler om.

Den offentlige - stat, kommuner og regioner - brugte i 2011 mere end 9 mia.kr. mindre end budgetteret. De penge kunne have sikret fortsat beskæftigelse til 17.000 offentligt ansatte.

Og det fortsatte i 2012. Alene kommunerne budgetterede med 2,6 mia.kr. under aftalen med regeringen og endte med at have 5,3 mia.kr. for meget på kontoen, da året sluttede - de brugte altså omkring 8 mia.kr. mindre end aftalt. Vi har flere gange krævet, at regeringen bør lempe de stramme budgetsanktioner, så kommunerne ikke har det som undskyldning for at skære i velfærd og service.

Op til kommunevalget udpeger vi nu de kommunale sparegrise, og der er desværre mange af dem. 59 kommuner har brugt i hvert fald 1.5 procent mindre end de har budgetteret med.

Derfor er de 59 borgmestre blevet anbragt på en bristefærdig sparegris og med en gedigen grisetryne, hvor de sidder og siger ØF. Det offentliggør vi i dag i flere aviser og på vores hjemmeside.

### **Konkurrencestaten som velfærdssamfundets afløser?**

Det er særligt bekymrende, at finansministeren nu løfter sløret for, at i hans verden er konkurrencestaten en videreudvikling af velfærdssamfundet.

Den konkurrencestat, som sætter samfundets, erhvervslivets og den enkelte lønmodtagers konkurrenceevne over alt andet.

Vi skal selvfølgelig anerkende, at konkurrencen i den globaliserede verden er nærmest altomfattende, og at virksomhedernes konkurrenceevne er afgørende for eksporten. Og at eksport og indtægter til landet spiller en afgørende rolle for fremskaffelse af skatteindtægter.

Men vi skal ikke anerkende, at det solidariske fællesskab, der bygger på anstændighed, retfærdighed og fælles ansvarlighed, skal erstattes af konkurrence mellem alt og alle, og hvor de stærkeste overlever, og de svageste går under. Det er ikke velfærd. Og det er slet ikke velfærdssamfundets afløser.

### **Kampen om ressourcer**

Oppositionens bud på udvikling er nul-vækst i de offentlige udgifter og dermed i den offentlige sektor så langt øjet rækker.

Det har været rigtig svært at få oppositionen til at sige klart og tydeligt, hvor de så vil skære i velfærden.

Nul-vækst er nemlig det samme som markante forringelser på velfærden og den offentlige service, som vi kender den i dag.

AE-rådet har beregnet, at forskellen på regeringens beskedne bud på vækst frem til 2020 og oppositionens bud om nul-vækst vil svare til 33.000 stillinger i den offentlige sektor. Det siger vel i virkeligheden det hele.

Venstre vil fortsat skære voldsomt. Men de vil ikke svare på, om det er børnene, skoleeleverne, de syge, de ældre eller de udsatte, som skal betale regningen.

Det er ganske enkelt at forsøge at jage de offentligt ansatte og snyde danskerne, når Venstre ikke vil stå ved, at de – hvis de igen får magten – planlægger at svinge sparekniven endnu voldsommere.

### **Trepartsaftalen, som forsvandt**

FOA forberedte sig grundigt til den trepartsaftale, som regeringen annoncerede i sit regeringsgrundlag.

Først med et oplæg til debat i FOA "Flere Hænder" i 2011. Og dernæst med FOAs konkrete udspil til forhandlingernes indhold i 2012.

Trepartsforhandlinger kulsejlede. Forløbet af forhandlingerne og LO's rolle heri med skjulte forsøg på at holde FOA uden for direkte indflydelse og deltagelse er en reel belastning i forhold til LO. FOAs hovedbestyrelse besluttede på den baggrund at give LO et gult kort. Muligheden

for at aftale forpligtende løsninger i 3-partsmodellen ved den lejlighed forsvandt med et penestrøg fra finansministeren

Det betød også, at muligheden for - gennem en trepartsaftale - at få rullet dagpengeforringelserne tilbage forsvandt.

Det var forrykt, at dagpengeperioden blev besluttet halveret i 2010, da langtidsledigheden igen dukkede op. Og det var desværre lige så forrykt, at det ikke i 2012 lykkedes at få i det mindste afbødet de værste virkninger af halveringen af dagpengeperioden ved nedsættelse af genoptjeningsperioden, indførelse af dagpengeret af ekstraordinær beskæftigelse og jobrotation.

FOA har været meget aktiv for at skabe opbakning til ændringer på dagpengeområdet.

## En ægte tillidsreform

New Public Managements - ny offentlig styrings - tid er forhåbentligt ved at rinde ud.

New Public Management blev oprindeligt begrundet med ønsket om større gennemsigtighed og effektivitet i de offentlige budgetter. Men styringen er gået over gevind, og intet tyder på, at det vil stoppe, hvis der ikke kommer et alternativ.

New Public Management har for medarbejderne i den offentlige sektor betydet, at deres arbejde er blevet gennemreguleret, og at de skal bruge en masse tid på et babylonisk system af indikatorer, milepæle og resultatkrav, der peger i alle retninger, som det er blevet udtrykt.

Og resultatet er blevet tidstyranni, kontrolhelvede og dokumentationsmareridt i det, der grundlæggende handler om relationer mellem mennesker.

Det er det modsatte, der er brug for, hvis vi skal udvikle den danske velfærd. Der er brug for tillid, faglighed og brugbar og logisk dokumentation.

Der er brug for en ny styrings- og ledelsestænkning.

Fejl er uundgåelige. Men reaktionerne på fejl er paradoksale. Der bliver svaret igen med flere standarder og procedurer, der skal sikre, at det ikke kan ske igen. Et styringssystem, der fjerner fagligt funderet dømmekraft og arbejdsglæde og svarer igen med mere af samme skuffe.

Styrings- og ledelsestænkning i velfærd og service skal bygge på kernen – på velfærdens kerne -, mødet mellem borgerne og medarbejderne. Mødet mellem den, der har et behov, og den professionelle, der har faglighed, viden, erfaring i rygsækken.

Det er i dét møde – mellem pædagogen, dagplejeren og pædagogmedhjælperen og barnet, mellem social- og sundhedshjælperen og den ældre, mellem social- og sundhedsassistenten og den syge, mellem omsorgsmedhjælperen og den udsatte -, at velfærden opstår.

Det er i dét møde, at kvaliteten i velfærds- og serviceydelserne kan udvikles. Og det er i dét møde, vi skal skaffe plads og rum til, at det faglige skøn kan anlægges. Det er dér, det fælles ansvar for kerneopgaven ligger.

Det er lige netop dér, politikerne kan lægge grunden til en ægte tillidsreform.

Og det er lige netop dér, at ledere, som ofte befinder sig på afstand af mødet, kan skabe rammen for, at velfærd skaber tryghed hos brugeren og arbejdsglæde hos den professionelle.

Det er det, vi i FOA kalder velfærdsledelse.

Det er ledelse af medarbejdere, der ansigt-til-ansigt med borgerne skaber velfærd - i en kompleks offentlig sektor. Velfærdsledelse er i praksis at vise medarbejderne tillid og at anerkende

deres indsats. Det er at vise respekt for medarbejdernes faglighed og professionelle skøn. Det er at lede og styre ud fra værdier og den konkrete situation frem for standardiserede procedurer. Det er at arbejde med en ny dialogbaseret kvalitetsfokus, hvor dokumentation og kontrol minimeres til det absolut nødvendige.

Trepartsaftalen fra 2007 gav FOAs arbejde for ledermedlemmerne vind i sejlene. En stor gruppe offentlige ledere fik ret til lederuddannelse på diplomniveau, og der blev afsat 30 mio. kr. til at fremme deltagelse i akademi- og AMU-lederuddannelse. Disse penge er dog først nu ved at blive udmøntet.

Havde det stået til FOA, så skulle både en ægte tillidsreform og velfærdsledelse have været centrale elementer i en trepartsaftale med den nye regering i forsommeren 2012.

Vi havde armene højt hævet, da regeringen i sit regeringsgrundlag havde medtaget en reform med fokus på tillid, faglighed, ledelse og afbureaukratisering i den offentlige sektor. Men armene faldt pladask ned, da det viste sig, at regeringen havde opgivet tanken om den reform, som for alvor kunne ændre på de offentligt ansattes arbejdsdag.

Desværre aflyste regeringen - helt uforståeligt for de fleste - trepartsforhandlingerne allerede før, de for alvor kom i gang.

### **En for ringe mini-trepart**

Derfor blev det i stedet indenrigsministeren, der tog initiativ til drøftelser om tillid.

Fra FOAs side foreslog vi de øvrige LO-organisationer i OAO - Offentligt Ansattes Organisationer -, at vi skulle optræde i fællesskab i arbejdet med en tillidsreform.

Det blev dog relativt hurtigt klart, at indenrigsministeren havde opgivet den egentlige reform til fordel for små skridt over en årrække. Da vi samtidig midt under overenskomstforhandlingerne fik regeringens vækststudspil med interne effektiviseringer i den offentlige sektor på 12 milliarder kroner blandet andet gennem digitalisering, velfærdsteknologi og øget fokus på de ansattes arbejdstidsregler og arbejdsforhold, så trak vi i nødbremsen.

Desværre var vi de eneste, der syntes, at tiden var inde til at tænke alternative strategier for udbredelse af en ægte tillidsreform.

For FOA er det samtidig helt uforståeligt, at det øvrige OAO sammen med FTF og AC indgik den såkaldte mini-trepartsaftale med regeringen og KL og DR om nogle overordnede principper for tillid. Skolelærerne i FTF delte dog FOAs skepsis ved denne aftale.

I aftalen blander parterne sig oven i købet i, om kommuner og regioner skal kunne få dispensation fra bestemmelserne i de aftalte overenskomster.



## **Udmeldelse af OAO**

FOAs hovedbestyrelse besluttede derfor i sommer at melde FOA ud af OAO.

FOA lod en dør stå åben for en løsning, men ingen har ønsket at gå ind af den dør, og derfor er vi fra 1. januar 2014 ikke længere medlem af OAO.

Vi har naturligvis brugt sommeren på at analysere konsekvenserne, hvis udmeldelsen blev en realitet.

I praksis betyder adskillelsen fra OAO, at mindretalsbeskyttelsen alene gælder mellem OAO-organisationerne, mens det bliver medlemstal, der afgør fælles stillingtagen mellem OAO og FOA som LO'ere både ved de centrale overenskomstforhandlinger og i det lokale MED-system.

Adskillelsen har til gengæld ingen konsekvenser for det lokale LO-samarbejde i øvrigt.

Vi skal naturligvis sikre, at FOA råder over de rigtige kompetencer på de områder, som vi hidtil har overladt til OAO, og derfor har vi ansat to OAO medarbejdere på MED-området og på økonomi-, OPP og udbudsområdet.

## **Fagligheden**

Vores medlemmer kigger på FOA, når de bliver udfordret på deres faglighed. Det kan være, når der sker noget nyt indenfor deres område. Det kan være, hvis de ikke er tilfredse med det FOA tilbyder dem i forhold til deres fag. Men det kan også være, når andre stiller spørgsmål ved deres kompetencer og deres berettigelse på arbejdspladserne. For FOA er arbejdet med faglighed derfor delt i flere indsatser.

Vi skal have fingeren på pulsen i forhold til udviklingen af den offentlige sektor.

Vi skal hele tiden være opsøgende og undersøgende, og vi skal løbende være i dialog med vores medlemmer. Det er simpelthen nødvendigt for, at FOA fortsat kan være en stærk spiller, når der snakkes udvikling af den offentlige sektor.

Vi ved, at fagligheden udvikles i den konkrete arbejdssituation. Vi ved, at det er det nære, der tæller mest. Det er således helt afgørende, at FOA kan være den naturlige sparringspart for vores medlemmer i deres hverdag.

For FOA er det samtidigt også en forudsætning for at kunne være den stærkeste mulige repræsentant for både medlemmerne og deres fagområder.

Organisatorisk ligger ansvaret for arbejdet med faglighed i sektorerne og i afdelingerne.

I 2015 – Medlemmernes FOA blev der iværksat en række forsøg på området. Forsøgene viste, at når vi træder ud af vores egen hverdag og ind i medlemmernes hverdag, så sker der noget. Medlemmerne ser en fagforening, som er nysgerrig og opsøgende, og som gerne vil vide noget mere om, hvad man egentlig går og laver på arbejdspladserne. FOA får til gengæld en enorm viden, men også en erkendelse af, at vi ikke kan være faglige eksperter på alle vores fagområder. Til gengæld møder vi de rigtige eksperter – medlemmerne.

Og så er der den evige kamp om anerkendelse.

FOAs medlemmer bliver alt for ofte sat i en situation, hvor de skal forsvare, at de har de job, som de nu engang har. Udygtige ledere kender for ofte ikke FOA-gruppernes kompetencer gode nok, og de vælger desværre at møde dem med deres egen fagforenings professionsstrategi i baghovedet. Og ikke som de professionelle ledere, der skal sikre den højst mulige kvalitet.

Alle disse udfordringer vil være det, der skal arbejdes videre med i den kommende kongresperiode.

Men heldigvis er der også sket en del i kongresperioden. Sektorerne har med hver sit udgangspunkt og forskellige fagområder arbejdet med udvikling af jobbene, nye uddannelser og efteruddannelser, med ledelse og med mange af de forandringer, som lige nøjagtig vores jobområder oplever i disse år.

De seneste år har været hårde ved FOAs plejegrupper på sygehusene. Sygehusenes økonomiske krise ramte hårdt i 2010. Desværre var det primært FOAs grupper, det gik ud over. Siden fyringerne satte ind i 2010, er antallet af læger, sygeplejersker og akademikere vokset. Andelen af social- og sundhedspersonale er faldet.

FOA har netop fået KORA (Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning) til at analysere personaleudviklingen på sygehusene og se på, hvorfor nogle vælger at bruge social- og sundhedsassistenter, mens andre fravælger gruppen.

Vi kan se, at nogle afdelinger har mange social- og sundhedsassistenter, mens andre næsten ikke har flere tilbage. Nogle steder har social- og sundhedsassistenterne mange og varierende opgaver, andre steder er opgaverne betydeligt færre.

Ledelserne forklarer det med ord om, at patienterne bliver mere komplekse, opgaverne rykker til kommunerne og der er brug for stærkere kompetencer. De har selvfølgelig nogle pointer, men... Det ligner desværre også stadig det gamle eksempel på, at der føres fagpolitik på ledelseskontorerne og at der ikke udøves ledelse.

Når vi støder på den slags, så vil vi fortsat holde politikerne fast på, at det er deres ansvar, at der er en professionel ledelse.

Også på det pædagogiske område er FOA-faggrupper stærkt presset. Der afvikles flere og flere dagplejepladser på trods af, at FOA kan dokumentere både den høje kvalitet, der ydes i dagplejen og en rekordhøj forældre-tilfredshed.

Den nyligt vedtagne skolereform sætter også pædagogmedhjælpere, pædagoger og pædagogiske assistenter i spil. Når undervisningstiden udvides, indskrænkes tiden i SFO tilsvarende.

Reformen fastlægger også den understøttende undervisning. For FOAs vedkommende bliver det en kamp at sikre vores medlemmer en stærk placering i den nye folkeskole. Og at de medlemmer, der ikke længere er brug for i SFO'erne, fremover bliver ansat til eksempelvis den understøttende undervisning.

Der er heldigvis også mange gode historier om FOA-gruppernes stærke kompetencer, som viser, at vores medlemmer går forrest i udviklingen af arbejdspladserne.

Sammen med Københavns Brandvæsen har FOA drevet et større udviklingsprojekt. Projektet har drejet sig om de ændringer, der sker på området, og hvordan vi sikrer, at brandfolkernes faglighed udvikler sig i takt med disse ændringer. For eksempel – og det lyder måske lidt mærkeligt – er brandbekæmpelse ikke nødvendigvis den primære kerneopgave for brandfolk. Kerneopgaven er at skabe tryghed for borgerne.

Det giver nogle udfordringer i forhold til forståelsen af faglighed på brandstationen. Det er ikke længere nok at være god til at slukke en brand. Måske skal man i fremtiden også være god til at tale med utilpassede unge. Eller lære børnehaven om forebyggelse. Eller tjekke alarmerne hos de ældre. Alt sammen for at øge trygheden hos borgerne.

Rengøringsområdet er et andet eksempel på, at FOA har sat en ny og stærk dagsorden.

Rengøring handler ikke kun om robotstøvsugere eller andre tekniske anordninger. Det er nemlig en kendsgerning, at sygdom som følge af mangelfuld rengøring og forkert hygiejne, årligt koster det danske samfund milliarder af kroner på grund af indlæggelse på hospitaler og i øget medicinforbrug. Derfor handler den nye faglighed på rengøringsområdet i høj grad om hygiejne.

I FOA har vi arbejdet med at sætte hygiejnisk rengøring på dagsordenen på hospitaler, i pleje- og ældreboliger og i daginstitutionerne. Det skal afspejle sig i den måde, der gøres rent på. Det skal afspejle sig i, at der indføres bindende hygiejnestandarder. Og det skal afspejle sig i, at medarbejderne har den nødvendige uddannelse i hygiejne.

Så der er masser af udfordringer. Men der er heldigvis også masser af dygtighed og viden blandt FOAs medlemmer.

Den viden skal vi bruge, og det bør være et af fokusområderne i den kommende kongresperiode. Det er på et område som dette her, at FOA, i særlig grad, adskiller sig fra de gule fagforeninger.

## **Arbejds miljø**

Det kan næsten være fortvivlende, at man i 2013 igen skal konkludere, at arbejdsmiljøet er et stort problem for offentligt ansatte.

Men vi har nu fået sat rammerne for forbundets arbejde med arbejdsmiljø frem til 2020. Vores vision er, at vi skal sikre et godt arbejdsmiljø og skabe en tydelig forskel i forhold til i dag på medlemmernes arbejdspladser.

Vi skal arbejde for, at vores arbejdsmiljøaktører bliver blandt landets bedste. Det vil også være med til at gøre os til en endnu stærkere politisk aktør.

Vi arbejder efter tre principper:

For det første skal vi forebygge, at skaderne sker og at vores medlemmer bliver syge af arbejdet.

For det andet skal vi løfte i fællesskab, dels hos os selv i FOA men også i forhold til vores eksterne samarbejdspartnere.

Og for det tredje skal vi tage fløjls handskerne af og udvise handlekraft.

Et af de områder, hvor FOA har udvist handlekraft i den forgangne kongresperiode, er i forhold til de voldsepisoder og de trusler om vold, vi alt for tit ser på vores arbejdspladser. Vi har fået en klar og øget politisk opmærksomhed på feltet, og vi har været stærkt opsøgende overfor de relevante ministre.

Men der er lang vej endnu. Og hvis det ikke var fordi, det handlede om arbejdsmiljø, så burde vi skifte fløjls handskerne ud med boksehandsker, når vi skal fortælle arbejdsgiverne, at det er totalt uacceptabelt, at så mange risikerer at blive udsat for vold, blot fordi de passer deres job.

I FOAs arbejdsmiljøstrategi er arbejdsmiljø-arbejdet tænkt i stærk sammenhæng med faglighedsindsatsen. Det er særligt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, at denne sammenhæng er tydelig.

Alt for mange af FOAs medlemmer oplever, at de ikke har mulighed for at levere den optimale kvalitet til brugerne. Når vi samtidigt ved, at vores medlemmer også er de mest udsatte, når der skal skæres ned, så er der ikke noget at sige til, at det kan blive en psykisk belastning.

Omvendt ved vi, at når man oplever, at man kan løse sine opgaver med høj kvalitet, så giver det arbejdsglæde og en stærk fornemmelse af, at arbejdet giver mening. Det er her, vi har udgangspunktet for et moderne arbejdsmiljø.

Vi ved, at det psykiske arbejdsmiljø fortsat vil komme under pres. Mon vi har set den sidste offentlige nedskæring eller den sidste udygtige leder?

Derfor skal arbejdet med arbejdsmiljøet fortsat ligge særdeles højt på FOAs dagsorden. Vi skal give svarene og alternativerne, når konsekvenserne viser sig i arbejdsmiljøregnskaberne af New Public Management. Vi skal bygge vort arbejde på et fokus på faglighed og kvalitet. Og vi skal vise de offentligt ansatte den tillid, de har fortjent. Det er grundstenen for et godt arbejdsmiljø i hverdagen.

### **Produktivitet og effektivitet**

Regeringen bebudede i foråret, at der frem mod 2020 skal moderniseres og effektiviseres for 12 milliarder kroner.

Men produktivitetsudviklingen i den offentlige sektor er slet ikke så ringe. Og slet ikke i forhold til den private sektor. Igennem 00'erne lå den offentlige produktivitetsudvikling højere end i den private servicesektor. Men hvem spørger så, hvad de private kan lære af det offentlige?

Produktiviteten kommer blandt andet fra sygehusene, hvor man i 10 år nu hvert år har aftalt at løbe to procent hurtigere uden der fulgte penge med.

Problemet er bare, at det ser ud til at blive skruet uden ende. Produktivitetskommissionen mener heller ikke, at der "ligger guld på gaden," når man snakker om at effektivisere.

Men en meget stor del af landets borgmestre - tre ud af fire - regner med, at de kan gennemføre deres andel af de bebudende effektiviseringer for 12 mia. kr. Hvis det sker, skal vi kæmpe for, at de penge, der frigøres, bliver på vores områder og ikke går til asfalt på vejene.

### **Handicaphjælperne mangler fortsat en løsning**

Ordnete forhold for handicaphjælperne har været en vigtig prioritet for FOA i mange år.

Vi troede, at der var blevet taget et stort skridt fremad, da lovgivningen blev ændret tilbage i 2008, og den "borgerstyrede personlige assistance", BPA, så dagens lys.

Vi troede også, at de mange SATS-millioner til kommunerne i den anledning, vil sikre et rimeligt overenskomstniveau. Vi er blevet slemt skuffet på begge områder.

De handicappede borgeres – og dermed handicaphjælpernes – vilkår er fortsat helt i hænderne på spareivrige kommuner. Normale overenskomstvilkår kan ikke bringes til at fungere, fordi hver kommune fastlægger lige præcis sine lokale præmisser for tilskuddet til BPA. Situationen er helt uholdbar.

FOA har løbende råbt op om problemerne, handicaporganisationerne er enige og selv KL kan efterhånden se det uholdbare i den tilfældige administration af ordningen. Nu mangler vi bare folketingspolitikere og regeringen.

Vi håber og tror, at der snart sker noget. "Noget" i denne sammenhæng kunne være indførelse af landsdækkende tilskudstakster i BPA, og det kunne være en mulighed for kommunerne for også at levere handicaphjælp, så der var noget at sammenligne med mellem offentlig og privat.

Vi har, som sagt, før troet at handicaphjælpernes grundlæggende problemer var løst, og blevet skuffet. Så jeg tør ikke tro på en løsning, før jeg ser lovteksten vedtaget. Men jeg lover, vi fortsætter trykket lige til løsningen er der.

### **Misbrug af au pairs**

FOA har valgt at engagere sig i kampen for au pairs vilkår i Danmark. Os med lidt gråt i toppen kan godt stadig have et billede af au pair, som en ung pige fra Frankrig, der passede naboens børn i en kort periode, eller vi har kendt klassekammerater, der selv rejste ud, og havde gode, og dårlige oplevelser i England eller USA som au pair – på lige vilkår i familierne. Den type au pair findes næsten ikke mere.

De 4000 au pair i Danmark i dag er i virkeligheden blot en del af det globale arbejdsmarked for hushjælp. Et marked, som skønnes at omfatte mere en 100 millioner migrantarbejdere på verdensplan.

Mere en 80 % af au pairerne i Danmark kommer fra Filippinerne. De kommer for at tjene penge, og de kommer til værtsfamilier, der forventer, at de arbejder.

Det viser SFIs undersøgelse fra maj 2013 med al ønskelig tydelighed. Men reglerne tager fortsat afsæt i det forældede begreb om kulturudveksling. Og med henvisning til kulturudvekslingen er au pairerne frataget selv de mest basale rettigheder på arbejdsmarkedet. Senest har vi været med til at vise, hvordan de selv ved graviditet og barsel, er undtaget krav om ligebehandling og respekt for mor og barns menneskerettigheder. Det er faktisk en skandale.

Vi er så småt begyndt at organisere au pairerne, og vi har ansat au pair gruppens talsperson, Jean Gocotano. Vi har rejst en stribe af forslag, der styrker au pairernes rettigheder og øko-

nomi. Det er som om nogle politikere tror, at problemerne i den nuværende ordning vil gå over, hvis bare vi ikke taler om dem. Men det er selve ordningens nuværende karakter, der er betændt, og behovet for ændringer er både veldokumenteret og meget hastende.

## Overenskomst

Der er ingen tvivl om, at krise og arbejdsløshed påvirker lønmodtagerne. Vi er så at sige på hælene, når vi forhandler overenskomster i disse år.

Det flytter dagsordenen fra reallønsfremgang til bevarelse af reallønnen. Og det flytter tryghed højt op på listen.

Det har været trist at måtte konstatere, at de offentlige arbejdsgivere hverken ved OK11 eller OK13 har været indstillet på at bruge krisetiden til at aftale forbedringer for lønmodtagerne på områder, der ikke står på lønsedlen – eksempelvis tryghedsaftaler.

For de lavtlønnede har det tilsvarende været deprimerende at måtte konstatere, at både arbejdsgivere og højere lønnede grupper afviser enhver form for solidarisk lønpolitik, som kunne gavne dem, der rammes hårdest, når reallønnen kommer i klemme.

Og det har heller ikke været opmuntrende, at de klassiske kvindefag kan kigge i vejviseren efter solidariske løsninger på løngabet mellem mandefag og kvindefag.

Regeringen, kommuner og regioner og en del faglige organisationer har været mere eller mindre enige om, at krisetider er reformtider. Og vel at mærke reformer, som gør mest ondt på de dårligst stillede.

Det er en mærkelig filosofi, der får de samme parter til at stå sammen om, at overenskomstforlig i krisetider først og fremmest skal handle om de, der har mest til at stå imod krisen med.

Forhandlingssystemet på det offentlige arbejdsmarked og forhandlingsresultaterne cementerer forskellen mellem høj og lav og mellem mænd og kvinder. Det er desværre fortsat tilfældet efter OK13.

### Fra OK 08 til OK 13

Der er langt fra det relativt fede resultat af overenskomstforhandlingerne i 2008 over det smalle resultat i 2011 til det direkte magre resultat i 2013.

Krisen har sat sine tydelige spor både i samfundsøkonomien, i vores bevidsthed og i overenskomstresultaterne.

Både de privatansatte og de offentligt ansatte lønmodtagere har gennem overenskomstforligene taget en væsentlig del af regningen for den økonomiske krise, som de hverken har lod eller andel i.

Og oveni har uhyggeligt mange betalt en ekstrapris i form af uforskyldt arbejdsløshed.



## **Den danske Model Light**

Det gik galt for Den danske Model på to afgørende områder ved OK13 på det offentlige område.

Det gik galt, da regeringen valgte - allerede før overenskomstforhandlingerne blev indledt - at blande sig på en hidtil uset måde.

En måde, som indebar, at regeringen finansierer sin folkeskolereform ved hjælp af besparelser på de arbejdstidsregler, som parterne havde aftalt i læreres og underviseres overenskomster.

Og en måde som betyder, at parterne i en overenskomst i den offentlige sektor ikke længere kan være sikker på, at de i fællesskab råder over den overenskomst, som de selv aftaler. De øvrige offentligt ansatte er allerede stillet i udsigt, at regeringen i et andet reformudspil - vækstplanen - vil hente finansiering i de øvrige ansattes arbejdstidsregler og arbejdsforhold. Også de arbejdstidsregler og arbejdsforhold er aftalt mellem parterne ved tidligere overenskomstforhandlinger.

Og det gik galt, da stat, kommuner og regioner valgte at bruge lockout-våbenet i fuldt omfang overfor lærere og undervisere.

## **Dystre spor**

Det er nogle dystre spor, som OK13 lægger ud for de kommende overenskomstforhandlinger i stat, kommuner og regioner i 2015.

Regeringen har med folkeskolereformen nu vist, at de ikke ser noget problem i at finansiere deres politiske udspil med penge, de stjæler fra overenskomster, som de ikke er part i.

Og de har allerede anvist, hvor finansministerens kølle vil blive præsenteret næste gang; nemlig ved interne effektiviseringer på 12 milliarder i den offentlige sektor, som blandt andet skal komme fra de offentligt ansattes arbejdstidsregler og arbejdsforhold.

Kommunerne har vist, at de er parat til at bruge lockout-våbenet i fuldt omfang i sikker forvisning om, at finansministeren står lige bag dem med regeringsindgrebet mejslet ind i køllen.

Og regering og offentlige arbejdsgivere har i fællesskab dokumenteret, at kriser og arbejdsløshed skal bruges til at presse lønmodtagerne tilbage på skakbrættet.

Forhåbentlig tager de offentligt ansatte bestik af situationen og rykker tættere sammen. Der bliver i den grad brug for sammenhold i 2015.

## **De private fornyelser**

Ovenpå det meget smalle forlig på det private arbejdsmarked ved OK12, er startskuddet nu gået til OK14 på det private område.

FOAs private overenskomstområde fortsætter med at vokse. Jeg forventer, at flere store firmaer kommer ind på markedet.

Vi har lagt op til at afprøve arbejdsgivernes hensigt nærmere:

Når de siger, at FOAs overenskomster er for offentlige - er det så bare skalkeskjul for krav om massive forringelser - eller vil de faktisk være med til at forenkle og tilpasse overenskomsterne til arbejdspladserne og styrke medarbejderindflydelsen der?

Jeg tror og håber i øvrigt, at spørgsmålet om arbejdsklausuler, sociale klausuler og ansvar for underleverandører bliver et fælles tema, som vi kan bringe langt - og sikre at importeret arbejdskraft får samme overenskomstmæssige vilkår som de danske medarbejdere.

Vi har på det seneste måttet skærpe tonen overfor en stribe uorganiserede arbejdsgivere, der ikke vil indgå overenskomst. Det bliver en kurs, vi skal fortsætte og udbygge. Skattekroner skal ikke gå til svindel og discount. Og vores medlemmer skal ikke presses af ublu vilkår hos pirater. Derfor kommer vi også til at være skarpe, varsle konflikt, tage kampen i medierne, forfølge de besluttende politikere og iværksætte alle andre aktiviteter, der kan sikre ordnede vilkår for FOAs medlemmer.

## **Brug for gennembrud**

De magre økonomiske resultater ved overenskomstforhandlingerne bør være med til at udfordre vores tænkning om selve overenskomstindholdet. Hvordan kan vi sikre, at overenskomstresultaterne opleves som væsentlige for det enkelte medlem - og for det mulige medlem, når økonomien er presset?

Tryghedspuljen ved OK11 og kompetencefondene ved OK13 er helt sikkert en del af svaret; men har det fået luft nok under vingerne? Og hvilke nye temaer kan imødekomme medlemmernes behov for tryghed, godt psykisk arbejdsmiljø, respekt for faglighed og kompetencer?

Vi må og skal have bedre fat på de områder, når vi når frem til medlemsdebatten om OK15.

## **Regionerne afliver de lokale lønforhandlinger**

De lokale lønforhandlinger har efterhånden udviklet sig til et sandt smertensbarn.

Alt for mange af FOAs faggrupper har fået for lidt ud af forhandlingerne i forhold til de midler, der har været afsat til formålet på deres område. Vi måtte i 2008 droppe forlodsfinansieringen for hus-, rengørings- og serviceassistenter, fordi grupperne i to overenskomstperioder i træk havde fået urimeligt lidt ud af forhandlingerne.

Arbejdsgiverne er tydeligvis blinde på det ene øje overfor en række af FOAs faggrupper, og vi har over flere omgange i hovedbestyrelsen diskuteret en nødvendig lokal offensiv for at få et rimeligt udbytte af forhandlingerne for alle faggrupper.

Og i 2011 krævede både kommuner og regioner så, at den såkaldte forlodsfinansiering skulle afskaffes som et led i modernisering af de lokale forhandlinger. Derfor er der ikke længere på forhånd afsat et bestemt beløb til de lokale lønforhandlinger.

Samtidig stiger presset fra næsten alle sider for, at en større andel af lønnen skal aftales lokalt, og i de mere rabiate udgaver, at lønnen skal være mere resultatafhængig.

Resultatafhængig løn til hus-, rengørings- og serviceassistenter, som praktisk taget intet fik ud af de lokale lønforhandlinger. Det råber da til himlen.

På det seneste har Region Midt meldt ud til de faglige organisationer og regionens ledere, at manglende forlodsfinansiering, stramme budgetter og risiko for kommende besparelser gør, at der ikke vil være noget at forhandle om i hele den nuværende overenskomstperiode. Den havde jeg godt nok ikke set komme.

Regionen anbefaler dog, at man lokalt prøver at undgå en arbejdsretssag ved at invitere faglige organisationer, der begærer en forhandling i overensstemmelse med det, vi har aftalt, til et møde, og skriver:

*”På et sådan møde kan organisationen få lejlighed til at fremføre sine synspunkter, ligesom parterne kan få lejlighed til at drøfte relaterede emner, herunder eventuelle tiltag i forhold til fortsat kompetenceudvikling af medarbejderne.”*

I er velkomne. Vi er glade for at se jer. Der er ingen penge til jer, men hvad synes I ellers om vejret og Allan Simonsens deltagelse i *”Vild med dans”*?

Og Region Midt fortæller samtidig, at den hér har de clearet af med de øvrige fire regioner.

Og den arbejdsgiver sad vi overfor et halvt år tidligere, hvor de krævede mulighed for at føre lokale lønforhandlinger direkte med den enkelte medarbejder udenom tillidsrepræsentanter og faglige organisationer.

Sikken et billede: *”Det er en vigtig del af vores arbejdsgiverpolitik, at vi kan mødes med hver enkelt af jer social- og sundhedsassistenter på X-Købing Sygehus, så vi kan se jer i øjnene og*

*fortælle jer, at I hver især skal have en mere resultatafhængig løn, og derfor er der ikke én eneste af jer, der skal have en bøjlet 5-øre de næste to år."*

Hvad foregår der dog mellem ørerne på regionernes politikere og administrative ledelser?

Det er svært at fortolke en sådan udmelding på anden måde, end at regionerne nu reelt afliver systemet med lokale lønforhandlinger.

Hvis det er formålet med tosserierne i Region Midt, så lad os dog få stedt systemet til hvile ved de kommende overenskomstforhandlingerne og i stedet i fællesskab bruge kræfterne på de generelle lønstigninger til alle.

### **De lokale lønforhandlinger i kommunerne omfordeler fra fattig til rig**

Vi kan se at mange FOA grupper i kommunerne ikke får nok ud af de lokale lønforhandlinger. Efter min opfattelse vil det være en fair målestok at gøre op, om vi får de oprindelige midler fra afkortede anciennitetsforløb og forlodsfinansieringen nogenlunde udmøntet indenfor grupperne – ikke til den enkelte - decentral løn må indebære større forskelle. Men er der fair udbytte til de store grupper, der står for den kommunale service, de mennesker der er i daglig øjenhøjde med kommunernes borgere.

Vi har prøvet at gøre regnestykket op for en række af FOAs store grupper. Og alt i alt har vi – hvis vi tæller sammen år for år fra 2001 til 2013 – mistet noget der ligner 6 mia. kroner. Vel og mærke samtidigt med at kommunerne i store træk overholder deres samlede udmøntningsforpligtelse.

Så der sker altså en løbende omfordeling fra FOAs grupper, der giver vores ældre omsorg og pleje, der giver vores børn oplevelser og tryghed, der passer på skolerne, og gør rent på rådhusene, en omfordeling fra vores medlemmer, til andre grupper, der laver noget andet.

Vi bliver nødt til at følge 2 spor i forhold til denne udvikling. Vi må overveje om vi kan være skarpere lokalt, herunder hvad forbundet kan gøre for at styrke de lokale forhandlinger. Vi er i disse uger ved at øve os på en konkret lønforhandling i Esbjerg, hvor vi har afdækket, at de ansatte i ældreplejen er kommet 9 mio. bagud årligt, gjort op for 2012 i forhold til forlodsfinansieringen.

Og som det andet spor, må vi overveje vores krav til udmøntningen af den lokale løndannelse til OK 2015. Vi kan ikke have et system, hvor der ikke kan omfordeles til kvinder og lavtlønne-

de ved de centrale forhandlinger, hvorefter der omfordeles for fuld tryk til mænd og højtlønnede ved de lokale forhandlinger. Det går ikke.

### **Lærerne sat uden for døren**

OK13 vil blive husket for den altomfattende lockout af lærere og undervisere.

Der er ingen grund til at klynke over, at arbejdsgiverne greb til lockout-våbenet. Begge parter skal kunne bruge kampskridt, hvis en overenskomstforhandling ender resultatløst. Også på det offentlige arbejdsmarked.

Men anvendelsen af kampskridt – arbejdsgivernes lockout og boycott og lønmodtagernes strejke og blokade – har aldrig været et mål i sig selv.

Tværtimod.

Det er risikoen for, at en forhandling kan ende med arbejdskamp, som lægger presset på begge parter til at lægge sig ekstra i selen for at finde løsninger.

Kommunernes lockout var til gengæld ikke resultatet af forhandlinger, hvor begge parter lagde sig ekstra i selen. Lockouten var målet i sig selv, fordi den ville give regeringen legitimitet til at gribe ind og gennemføre dét, som kommunerne ikke ved forhandlingerne havde kunnet opnå.

Men det kan aldrig blive fair arbejdskamp, når kommunerne sparer lønkroner i millionvis, mens de ansatte tømmer strejkekassen dag for dag.

Skal de offentligt ansatte ikke omfattes af en Light-udgave af Den danske Model, så skal Christiansborg lære at sætte sig på hænderne, når der forhandles overenskomster i den offentlige sektor.

Og så skal de offentlige arbejdsgiveres lockoutvåben begrænses. Ikke afskaffes .... men netop begrænses. Kommunerne sparer lønkroner i millionvis, mens de ansatte tømmer strejkekassen for hver dag, konflikten løber.

## Reformerne har stået i kø

Regeringen præsenterede sig selv som en reformregering. Og det løfte kan regeringen ikke klandres for ikke at have levet op til. Tværtimod.

**Kontanthjælpsreformen** skal spare en milliard kr. blandt andet ved at flytte grænsen for de særlige vilkår for unge fra 25 til 30 år, og indførelse af forsøgerpligt for samlevende.

Det er usmageligt. Der er jo stor forskel på, om man er 18 år, og lige gået ud af gymnasiet, eller om man er 29 år og bor i egen bolig med deraf følgende udgifter. Og indførelsen af forsøgerpligt mellem samlevende er stærkt betænkeligt. Det næste bliver vel, at forældre skal forsørge voksne børn og børnebørn.

Også etableringen af **nyttejob** giver anledning til bekymring.

Nyttearbejde inden for serviceområder som havearbejde, snerydning og andet forefaldende arbejde er ordinært arbejde, som skal aflønnes med en løn, man kan leve af - og som ikke mindst giver ret til at optjene eller genoptjene retten til arbejdsløshedsdagpenge.

Det er godt og rigtigt, at beskæftigelsesminister Mette Frederiksen vil ændre det hidtidige system med aktivering af ledige og kontanthjælpsmodtagere.

Men det er i høj grad den offentlige sektor, der åbner for løntilskudsjob og andre former for ekstraordinær beskæftigelse. Erfaringerne viser desværre alt for tydeligt, at det private erhvervsliv langt fra løser sin rimelige del af denne opgave. Skal der nu skabes en ny form for ekstraordinær beskæftigelse i form af nyttejob, så er der risiko for, at det igen er den offentlige sektor, der skal løfte opgaven.

Næsten hver 9. FOA-medlem er allerede ekstraordinært ansat.

Blandt husassistenterne gælder det næsten hver 2. Blandt de tekniske servicemedarbejdere er mere end hver 3. ekstraordinært ansat. Blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale er det mere end hver 4. Og blandt pædagogmedhjælpere er det op mod hver 5.

Folk, der ansættes i **fleksjob**, har en varigt nedsat arbejdsevne. Tidligere blev man ansat til fuldtidsløn, og så fik arbejdsgiver tilskud svarende til de timer, man ikke kunne arbejde.

De nye regler betyder, at fleksjobberne kun får løn for de timer, han eller hun kan arbejde. Desuden har man fundet på begrebet arbejdsintensitet, så timelønnen reguleres med et procenttal for, hvor effektivt man arbejder. Derudover suppleres lønnen med et fleksløntilskud på 98 pct. af dagpengemax.

Begrebet arbejdsintensitet betyder, at arbejdsgiverne ikke behøver at aflønne for de timer, en fleksjobber er til stede på arbejdspladsen, men kun for den "*reelt præsterede arbejdsindsats*".

Regeringens fleksjobreform vil medføre en massiv sænkning af lønnen for fleksjobbere. En uspiselig reform, der reelt er en knytnæve mod de svageste på arbejdsmarkedet.

I regeringsgrundlaget lovede SF, Socialdemokraterne og Radikale at fjerne varighedsbegrænsningen på **sygedagpenge**.

I februar 2013 kom der et sygedagpengeudspil, hvor man foreslår at ændre varighedsbegrænsningen til kun 26 uger og at indføre en ny forlængelsesregel for folk med bestemte diagnoser. For restgruppen foreslås det, at man får ret til et ressourceforløb med tilhørende ydelse på kontanthjælpsniveau, hvis man fortsat er syg.

FOA hilser regeringens længe ventede reform af sygedagpengesystemet velkomment. Det er sund fornuft at igangsætte en tidlig tværfaglig indsats. Men det er dybt skuffende, at indsatsen skal finansieres ved at nedsætte ydelsen.

Som det er i dag, står de sygemeldte alt for ofte i en ulykkelig situation, hvor de ikke bare skal forholde sig til en sygdom. De skal også forholde sig til en økonomisk situation, hvor de risikerer at miste deres forsørgelsesgrundlag. En unødvendig bekymring.

Beskæftigelsesministerens forslag bygger på en beregning, hvor regningen for forlængelsen af sygedagpenge for eksempelvis de skleroseramte, bliver sendt til social- og sundhedshjælperen, der efter en arbejdsulykke bliver ramt af en diskusprolaps - og det er ganske enkelt ikke rimeligt.

Ligegyldigt om man er ramt af stress, kræft eller en diskusprolaps, så er man syg. Så FOA er uforstående over for, hvorfor nogle sygemeldte skal have mulighed for en forlængelse af sygedagpenge - hvorimod andre syge bliver smidt på en sats svarende til kontanthjælp.

I februar meddelte statsministeren, at regeringen nu ville gennemføre en samlet **arbejdsmarkedsreform**, og det er godt. Der er brug for en ny indsats. Og der er brug for et opgør med alt for megen bureaukrati, kontrol og kortsigtet unyttig aktivering, som den danske beskæftigelsespolitik har budt de ledige gennem de seneste 10 år.

Alle kan efterhånden se, at der er brug for varige løsninger frem for de lapperier.

Først skal Koch-udvalg 1 her i december fremlægge forslag om nye redskaber, uddannelsesmuligheder for ledige, styring af indsatsen, løntilskudsjobbenes fremtid, og a-kassernes rolle.

Dernæst skal et Koch-udvalg 2 først i foråret 2015 komme med en dagpengereform, hvor spørgsmål om genoptjening og supplerende dagpenge vil blive fremlagt. Midt i det hele vil der som et selvstændigt punkt komme et udspil til en refusionsreform af dagpengeområdet.

Vi bruger aktivt vores LO-plads i følgegruppen til Koch-udvalget, for at præsentere vores ideer til nye redskaber og muligheder for de ledige, men også behovet for større tryghed ved at lette retten til supplerende dagpenge og optjeningen ved ekstraordinær beskæftigelse.

Men det afgørende slag bliver forhandlingerne om det udspil, regeringen vil komme med til marts måned.

### **Bekymrende udspil om erhvervsuddannelserne**

Regeringen er for nylig kommet med sit udspil til en reform af erhvervsuddannelserne.

Udspillet varsler særlige justeringer på FOAs område. Det hedder i udspillet, at frem mod udløbet af trepartsaftalen i 2015 vil regeringen i dialog med parterne undersøge, hvordan den nuværende dimensionering af social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse kan erstattes af en alternativ styring. Regeringen foreslår at ophæve 50/50-reglen om delt optag af elever på skole og af kommunen og den særlige institutionsfordelte dimensionering.

FOA arbejder for, at der i forbindelse med reformen af erhvervsuddannelserne skal findes centrale og langsigtede løsninger på antallet af praktikpladser på social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse - et område, hvor kommunerne har både en myndighedsfunktion og en arbejdsgiverrolle.

Der er desuden elementer i hele reformudspillet, som særligt vil berøre indhold og varighed af social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse. Undervisningsministeren og LO er blevet gjort opmærksomme på de negative konsekvenser, som en reform kan få for især for social- og sundhedshjælperuddannelsen.

Denne del af reformen er helt i modstrid med den samlede reforms intentioner. Vi er stærkt bekymrede for, at reformen ødelægger den store succes, som social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse har været siden 2007.

Der er fortsat mange detaljer i en ny reform, som endnu er ukendte, især i forhold til den nye erhvervsuddannelse for voksne. De politiske forhandlinger er kun lige begyndt, og regeringen planlægger først at fremsætte lovforslag om reform af erhvervsuddannelserne til december eller februar 2014.

### **Fædrebarselsorloven forsvandt**

Regeringen forspildte desværre en historisk mulighed for at bidrage til ligestilling og ligeløn, da den bebudede reform af barselsorloven, der skulle sikre rettigheder til fædre blev opgivet.



Jeg forstår ikke den beslutning.

Fædrenes deltagelse i barselsorloven viser, at der er behov for bedre vilkår, og på det kommunale område ved vi, at det rykker, når fædrene får selvstændige rettigheder.

Og det kønsopdelte arbejdsmarked med uligeløn mellem kvindefag og mandefag har brug for en mere ligelig fordeling af barselsfraværet.

### **Brug for positive reformer**

I sine første to år har regeringen gennemført barske reformer.

Jeg håber, at tiden nu er inde til, at regeringen i de næste to år samler kræfterne om at fremsætte forslag og reformer, som lønmodtagerne oplever som forbedringer.

Forbedringer, som kan mærkes i arbejdsdagen og ikke mindst i forhold til et stadigt mere presset arbejdsmiljø. Det har lønmodtagerne i høj grad brug for.

Og det har regeringen ikke mindst også brug for.

### **Hold sammen på Danmark**

Hold sammen på Danmark er det, vi har valgt at kalde det samarbejde, som vi har sammen med 11 andre forbund. Vi har det til fælles, at vi vil værne om velfærden. I september afholdt vi et stormøde med fokus på kommunalvalg og kommunernes økonomi. Vi var 1100 mennesker samlet med det mål at skærpe det lokale samarbejde mellem forbundene omkring de ting, der sker i kommunerne og regionerne.

Vi har også været meget aktive i forhold til problemerne omkring dagpenge, med underskriftindsamling og aktioner foran Christiansborg.

Det er et samarbejde, som er stærkt og som favner mange forskellige faggrupper, og det er samarbejdets styrke. Og et samarbejde som tegner til at blive stærkere og stærkere, fordi vi har stærke fælles interesser. Og jeg kunne godt forestille mig, at samarbejdet bliver endnu tættere i fremtiden, fordi der behov for en stærk modvægt mod de kræfter, som udfordrer velfærden og vil reducere den offentlige sektor.

### **EU breder sig over for meget**

EU's indblanding i, hvordan det enkelte medlemsland indretter den offentligt finansierede velfærd og service er gået for langt.

Det er ikke et anliggende for unionen, hvordan Danmark anvender sine skatteindtægter. Det skal alene være et anliggende for danskerne, og dermed for borgerne og de politikere, vi vælger til Folketinget, kommunalbestyrelserne og regionsrådene.

Det er som dansk fællesskab, vi selv beslutter, hvordan vi tager ansvar for hinanden og hvilke velfærds- og serviceydelser, fællesskabet vil stille til rådighed for borgerne. Unionen skal ikke anvendes til at presse det danske fællesskab i en mere liberal retning med kunstig konkurrence på kunstige markeder.

Velfærd er ikke en vare, der kan anbringes på et marked. Og unionen skal ikke tvinges os til at markedsføre det, velfærd handler om; nemlig anstændighed, retfærdighed og fælles ansvarlighed.

Kernen i den danske velfærd er derimod, at vi giver hinanden lige adgang, lige muligheder og i fællesskab spænder et sikkerhedsnet ud under dem, der undervejs i tilværelsen får brug for en hjælpende hånd. Den definition af velfærd skal formuleres af danskerne og ikke af EU-kommissionen.

### **Arbejdskraftens frie bevægelighed**

Social dumping fylder mere og mere på det danske arbejdsmarked. Det er typisk østeuropæisk arbejdskraft, der arbejder under vilkår, der ligger langt under danske løn- og arbejdsforhold.

Det startede i byggeriet, men har siden bredt sig til transportsektoren og til rengøringsområdet.

Det var stærkt gået af vores kolleger i LO-fagbevægelsen, som overenskomstdækker disse områder, at de ved østudvidelsen tog udfordringen op og bød udenlandsk arbejdskraft velkommen – men vel at mærke velkommen på danske løn- og ansættelsesvilkår.

Der er gjort en utrolig stor, flot og ressourcekrævende indsats fra de faglige organisationers side for at sikre ordnede forhold, når især østeuropæere dukker op ansat gennem sindrige firmakonstruktioner, der alene har til formål at komme uden om danske overenskomster. Der er virkelig lagt knofedt i den sag fra vores kollegers side.

Og Folketinget har da også efter en langsom start fulgt op med kontrol og registreringskrav.

Men jeg tvivler efterhånden på, om den meget store indsats vil kunne lykkes i det lange løb.

Jeg er blevet stadig mere bekymret over det helt centrale spørgsmål: *“Kan man overhovedet harmonisere et Europa med så store forskelle i levevilkår, som vi ser indenfor det udvidede EU, og som vi i endnu højere grad vil se ved fremtidige udvidelser af Unionen?”*

Der er ikke noget at sige til, at lønmodtagere i lande med massiv arbejdsløshed, lave lønninger og ringe arbejdsforhold kigger mod andre lande i EU.

Det er ikke dét, der er problemet.

I mine øjne er problemet i stedet, om vi kan forvente, at vi gennem arbejdskraftens frie bevægelighed i EU trækker disse lande op på et leveniveau, der svarer til de vesteuropæiske lande, eller om disse lande i stedet trækker os og vore levevilkår ned - om ikke ned til deres niveau, så i hvert tilfælde ned.

Har lønmodtagerne i både Øst- og Vesteuropa den samme grundlæggende interesse i at kunne bevæge sig på tværs af landegrænserne efter arbejde. Næppe, som Europa ser ud i dag.

Kan man indenfor en overskuelig fremtid øjne en situation, hvor der er tale om et ligeværdigt forhold for de europæiske lønmodtagere, når det gælder om at have fri bevægelighed som arbejdssøgende? Jeg kan ikke få øje på det.

Derfor hælder jeg mere og mere til, at arbejdskraftens frie bevægelighed - i det mindste i de næste årtier - vil skabe et helt urimeligt pres på lønninger og på arbejdsforhold.

Den diskussion skal vi have i forbundets hovedbestyrelse i den kommende periode.

### **Social dumping for skattekroner**

Den omsiggribende begejstring for offentligt-privat samarbejde har en kedelig sideeffekt.

Vi ser nu flere og flere eksempler på, at de gråzoner med snyd, svindel og bedrag for at score kassen, som tidligere var forbeholdt den private sektor, nu også breder sig til offentligt finansieret velfærd og service.

Vi har tidligere set offentlig rengøring først gå fra det offentlige til det private for siden at ende i en nedadgående konkurrencespiral, hvor de ansattes løn og arbejdsmiljø har betalt prisen.

Og nu dukker østeuropæisk arbejdskraft op leveret af tvivlsomme underleverandører til horribelt lave lønninger og under helt urimelige levevilkår, som de rumænere, der på slavelignende vilkår med indkvartering uden vand og elektricitet gjorde rent på skoler og i daginstitutioner i de rige nordsjællandske kommuner for en underleverandør hyret af den danske rengøringsgigant Forenede Service.

Det er en helt urimelig og uacceptabel brug af skattekroner.

Netop skattekroner til offentligt finansieret velfærd og service skal i sagens natur understøtte ordnede løn- og arbejdsforhold.

Skattekroner skal ikke gå til profit for grådige sidegade-leverandører.

Og sidegade-leverandørerne er nu også på trapperne i den kommunale ældrepleje.

Der er nok i dag omkring 480 firmaer, der er godkendt indenfor Frit valgs-ordningen i ældreplejen til at levere praktisk hjemmehjælp og personlig pleje. Heraf har FOA overenskomst med cirka 70 firmaer.

Det præcise overblik smuldrer. Kommunerne har ikke længere pligt til at benytte Fritvalgs-databasen, som derfor ikke bliver opdateret. Nogle kommuner har ligefrem slettet de oplysninger, som lå der.

Foruden de 480 godkendte firmaer er der en række underleverandører, som ikke nødvendigvis er godkendt, og som ifølge en undersøgelse, Epinion har lavet for FOA, kun kontrolleres i meget ringe grad. Tryghedsplejen, som var i fokus i TV2's Operation X, benytter sig stort set af underleverandører i alle tilfælde. Hos underleverandøren Servizio ligger alene lønnen i dagtjeneste 30.000 kr. under den tilsvarende årsløn efter FOAs overenskomst med DI-virksomheder.

FOA har gennem lang tid krævet overenskomst med Tryghedsplejen. De afviser. Det er for dyrt at betale overenskomstmæssig løn, selvom kommunerne og de 70 virksomheder, vi har overenskomst med, betaler en anstændig løn. Derfor står vi nu overfor vores første konfliktvarsel mod en privat virksomhed.

Men Tryghedsplejen er ikke de eneste. Også andre skaber med underbetaling og ringe arbejdsvilkår unfair konkurrence for de serøse firmaer på området. Derfor er vi som forbund nødt til at grave dybere i forholdene bag de mange firmaer.

Og den såkaldte "Kone-finte" dukker nu også op i ældreplejen. "Kone-finten" er det bevidste konkursrytteri, hvor manden går konkurs, hvorefter konen åbner nyt firma. I en konkret sag, som vi endnu ikke har offentliggjort, drejer firmaet nøglen en fredag med en gæld på 10 millioner kroner, var et nyt firma kørt i stilling, og de samme medarbejdere kunne om mandagen tage ud til den samme gruppe ældre i nye uniformer.

Manglende tilsyn - både i forhold til de godkendte firmaer og deres underleverandører - er et af de helt store problemer.

Et godt eksempel er Høje-Taastrup kommune, som er en af de kommuner, der har fyret Tryghedsplejen. Kommunen har ifølge eget udsagn godkendt i alt 29 firmaer til hjemmehjælp, madudbringning mv. Et ordentligt tilsyn med så mange virksomheder og alle deres underleverandører vil kræve opbygning af et betydeligt bureaukrati. Det er da tåbeligt at hælde endnu flere velfærds-kroner i det rene bureaukrati.

Vi ser sidegade-leverandørerne dukke op i dag i ældreplejen. Vi risikerer at se dem på banen indenfor privat børnepasning i morgen.

Udviklingen af social dumping i det offentlige skal tages i opløbet.

Udviklingen indenfor byggeri, transport og rengøring må ikke få lov til at gentage sig indenfor offentligt finansieret velfærd og service.

Vi skal presse Folketinget til at stille krav til kommuner og regioner om at anvende arbejdsklausuler både ved udbud og andre former for privat udførelse af driftsopgaver.

Arbejdsklausuler forærer ikke de faglige organisationer en overenskomst på et sølvfad. Den opgave skal vi selv levere knofedt til at løse. Men arbejdsklausuler sikrer de ansatte de løn- og ansættelsesvilkår, der i øvrigt er gældende indenfor området.

Og sikrer dermed samtidig de seriøse virksomheder mod unfair konkurrence fra sidegadeleverandørerne.

Derfor skal vi i den kommende periode lægge mange kræfter i at overbevise Folketinget, kommunerne og regionerne om det indlysende; nemlig at skattekroner naturligvis skal anvendes med anstændighed, med retfærdighed og med fælles ansvarlighed.

## Fremtidens FOA

Siden midt-halvfemserne har fagbevægelsen oplevet manglende tilslutning. Ikke mindst LO-fagbevægelsen har oplevet et fald i medlemstallet, som både udfordrer den enkelte organisations økonomi og mulighed for indflydelse, men som også mere grundlæggende betyder, at fagbevægelsens legitimitet udhules og dermed sætte den danske aftalemodel under pres.

Også i FOA mærker vi medlemsfald.

Både det fald, der følger af færre stillinger, og det fald, der følger af lavere organisationsgrad.

Antallet af erhvervsaktive medlemmer er ved denne kongres 3,9 procent lavere end ved seneste kongres. Hvis ikke vi medtager tilgangen af nye elever er faldet 5,6 procent.

Det er især i aldersgruppen fra 30-49 år, hvor falder udgør mere end 10 procent.

Og faldet rammer især de ansatte i regionerne og de statsansatte. Her spiller de mange social- og sundhedsassistenter, der er presset ud af sygehusene og de statslige udliciteringer indenfor forsvarets område en afgørende rolle.

Men i tal er det de kommunalt ansatte, der vejer tungest. Vi har således i dag knap 11.000 færre erhvervsaktive medlemmer i kommunerne end ved seneste kongres.

Til gengæld er billedet anderledes, når man kigger på organisationsprocenten blandt de månedslønnede i de "rene" store FOA-faggrupper. Samlet set er organisationsprocenten nemlig stort set uændret siden sidste kongres.

Jeg vil gerne advare mod at lade dette blive en sovepude i vores organiseringsindsats. Der bliver nedlagt mange stillinger indenfor vores områder, og dermed kan vi med færre medlemmer bevare organisationsprocenten.

Men organisationsprocenten omhandler kun de månedslønnede indenfor kommuner og regioner. Derudover stiger antallet af privatansatte indenfor vores områder. Og på det private område ved vi, at vores organisationsprocent er endog meget lav.

Vi ved fra tidligere undersøgelser af antallet af atypisk ansatte i det offentlige er steget kraftigt. Det er her, der ligger en betydelig opgave for os. Både med at sikre ordentlige vilkår for ikke-månedslønnede ansatte, men også med at organisere de, der ikke er "fastansatte".

Vi skal være pengene værd – medlemmerne skal opleve, at kontingentet giver værdi og fører til nye rettigheder.

Og vi skal skaffe FOA-medlemmerne fordele. Både i arbejdslivet og udenfor. Derfor lancerer vi nu også i samarbejde med PenSam et konkurrencedygtigt forsikringstilbud, som kan give konkrete fordele for kontingentkronerne.

## **2015: Medlemmernes FOA**

Hvordan skal FOA se ud i fremtiden? Hvordan skal vi arbejde? Hvem skal bestemme? Den debat har vi ført i en årrække.

Grundlæggende er det jo debatten om fagbevægelsens placering, rolle og indflydelse.

Vi har tidligere truffet ganske omfattende beslutninger om modernisering af FOA.

Vi har med serviceløfterne til FOAs medlemmer både sikret den basale ensartethed i behandling af medlemssager og pålagt alle led i organisationen nogle fælles standarder og serviceniveauer.

Vi har med demokratiløftet og løfterne til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter igangsat en reel revolution i vores traditionelle måde at tænke beslutningshierarkier. Den eller dem en sag eller et problem vedrører, har nu retten til at definere hvilken løsning, vi skal arbejde for at nå.

Siden sidste kongres har vi arbejdet med projektet "2015: Medlemmernes FOA".

Jeg oplever, at gennem projektperioden har vi flyttet os. Vi er endnu ikke enige om alt, og vi kommer til i de kommende år at flytte os endnu mere.

Vi har samlet viden ind om FOA som organisation. Viden om de udfordringer og problemer, som vi skal håndtere og finde løsninger på. Og viden om de muligheder som vi kan gribe - og de løsninger, vi kan vælge at prøve af og bygge videre på.

Vi har foretaget en lang række undersøgelser og diskuteret vores udfordringer og muligheder ud fra mange forskellige perspektiver - især medlemmernes.

Medlemsperspektivet har været rettesnoeren for arbejdet. Også da vi besluttede mål og ambitioner for FOAs fremtidige organisation, struktur og kultur.

Vi har også afprøvet forskellige løsninger, der kan gøre os i stand til at møde fremtidens krav til en fagforening. Mange af jer har været med til de eksperimenter, der har forsynet os med praktiske erfaringer med at indfri vores ambitioner. Vi har fået en solid viden om det, som virker - og det, som ikke virker.

Vi er ikke enige om alt - især de konkrete løsninger har vi svært ved at blive enige om. Det er en af grundene til, at denne kongres ikke tager stilling til et forslag, der medfører en omvælt-

ning af FOA som organisation. Denne kongres tager stilling til et forslag om at give hovedbestyrelsen til opgave at løse den opgave i løbet af kongresperioden.

Hovedbestyrelsen kommer til at bruge knofedt på denne opgave. Forhåbentlig meget mere knofedt end taletid. For der er en risiko for, at vi kommer for sent - hvis vi bliver ved med at diskutere os frem til kompromiser. Vi risikerer at finde løsninger på fortidens problemer. Og vi har brug for løsninger, der forstyrrer status quo og gør os i stand til at møde fremtidens krav til en fagforening.

Vi har flyttet os i retning af en ny og tættere relation med medlemmerne. Vi ved, at når vi vender os udad mod arbejdspladserne bliver vi i stand til at rykke. Det rykker, når vi inviterer medlemmerne til at give deres besyv med, og når vi lytter og agerer på det.

Vi kommer til at flytte os endnu mere.

For hvis vi vil bruge flere kræfter og mere tid helt tæt på medlemmerne, så må vi indstille os på en ny måde at løse opgaverne på. Vi må skrue op for fællesskabet. Fælles løsninger vil måske være svære at håndtere fra et organisatorisk perspektiv, men de vil give valuta for penge fra et medlemsperspektiv.

Grundlæggende handler det om at skabe et FOA, der også vil give mening for fremtidige generationer.











Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)