

# FOA KONGRES 2004

*faglighed og tryghed*

## Mundtlig beretning

**Grafisk tilrettelæggelse af omslag:** Joe Andersson og Maja Honoré

**Layout og indhold:** Forbundet af Offentligt Ansatte

**Oplag:** 750 expl.

**Tryk:** FOAs trykkeri

FOA's 3. ordinære kongres  
4. – 7. oktober 2004

## Mundtlig beretning

### Indhold:

<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>I øjenhøjde med medlemmerne</b> .....	<b>4</b>
<b>Nyt LO</b> .....	4
<i>Den enkelte kan selv – sammen kan vi mere</i> .....	4
<i>LO og de offentligt ansatte</i> .....	5
<i>Nye løsninger på grænsestridigheder</i> .....	5
<b>FOA i bevægelse</b> .....	6
<i>Tryghed og faglighed</i> .....	6
<i>Serviceløfterne – en garanti for service</i> .....	7
<i>Forpligtende fællesskab og rationel arbejdsdeling</i> .....	7
<i>Dialog i centrum</i> .....	7
<b>FOA's vigtigste ressource</b> .....	8
<i>FOA's rygrad</i> .....	8
<b>Kontingentet holdt i ro</b> .....	9
<i>Nedlæggelse af stillinger i forbund og a-kasse</i> .....	9
<i>Tilpasning af økonomien</i> .....	9
<b>Fusion med PMF?</b> .....	10
<i>Målet er samling af offentligt ansatte</i> .....	10
<b>Velfærdssamfundet under forandring</b> .....	<b>11</b>
<b>Mødet med borgeren</b> .....	11
<i>Det handler om mennesker</i> .....	11
<b>Frit valg</b> .....	12
<i>Slip velfærden fri</i> .....	12
<b>Den offentlige sektor kan levere varen</b> .....	12
<i>Gammel vin på nye flasker</i> .....	12
<i>Konkurrence på lige vilkår</i> .....	13
<b>Velfærdsreformer i horisonten</b> .....	14
<i>Eksperternes kommission</i> .....	14
<i>Finansieringen af fremtidens velfærd</i> .....	14
<i>Kan vi skaffe hænder nok?</i> .....	15
<b>Kommunalreform på beddingen</b> .....	15
<i>Bæredygtighed</i> .....	15

<i>Tryghed og indflydelse</i> .....	16
<i>Overenskomstforhold</i> .....	16
<b>Tillægsforsikring</b> .....	17
Løn- og ansættelsesvilkår er fortsat en kerneopgave .....	18
<b>OK 02</b> .....	18
<i>KTO i klemme</i> .....	18
<i>Arbejdstidsaftalen, der røg af sporet</i> .....	18
<b>OK 04</b> .....	19
<b>OK 05</b> .....	19
<i>Nye udfordringer for FOA</i> .....	19
<i>Farvel til Ny løn</i> .....	20
<b>Arbejdsdagen under pres</b> .....	<b>22</b>
<i>Hvem vil være invalid?</i> .....	22
<i>Deltid blandt FOA's medlemmer</i> .....	23
<i>Fuld tid efterlyses</i> .....	23
<i>Slip de ansatte fri</i> .....	24
<i>LO's frihedsundersøgelse</i> .....	24
<b>Afslutning</b> .....	<b>25</b>
<i>Regeringsskiftet</i> .....	25
<i>Skattestoppet trækker tænder ud</i> .....	25
<b>Fagbevægelsens næste store projekt</b> .....	25
<b>Vi kan blive bedre til at dele og overføre viden</b> .....	26

## Indledning

Når vi nu tager fat på en uges arbejde her i Falconércentret, skal vi både kigge bagud og fremad.

Vi skal kigge bagud for at vurdere, om vi har gjort det godt nok i de fire år, der er gået siden sidste kongres. Og vi skal kigge fremad for at udstikke og eventuelt korrigere kursen for den næste kongresperiode.

Vi skal træffe mange beslutninger i løbet af den kommende uge. Det vigtige er, at de beslutninger, vi træffer, afspejler FOA-medlemmernes ønsker og krav til deres faglige organisation.

Der er jo kun én eneste grund til, at vi skal være sammen i de kommende dage; nemlig, at der er mennesker – rigtig mange endda – der synes, at de har brug for dette forbund og derfor har meldt sig ind. Der er med andre ord 190.000 gode grunde til, at vi nu tager fat på dialogen med hinanden om, hvilke beslutninger, der har nytteværdi for medlemmerne, og som netop af den grund skal træffes på denne kongres.

## I øjenhøjde med medlemmerne

At være i øjenhøjde og balance med medlemmerne er den grundlæggende udfordring for fagbevægelsen i det nye århundrede.

Øjenhøjde og balance handler om at skabe den nødvendige dialog med medlemmerne om vores fremtidige rolle, arbejdsområder, arbejdsmetoder og fagpolitiske holdninger.

Har vi været i øjenhøjde med medlemmerne i løbet af de sidste fire år? Har vi gjort det, ikke blot godt, men også godt *nok*? Og har vi dermed det nødvendige og rigtige afsæt til de næste fire års faglige og fagpolitiske indsats?

Når vi skal vurdere dette, er der nogle bestemte spørgsmål, som melder sig, og som den mundtlige beretning vil forsøge at indkredse.

### Nyt LO

I kongresperioden har fagbevægelsen sat fornyelse på dagsordenen.

Og det er blevet en dagsorden, som rækker længere end det ofte anvendte udtryk: ”*Bare det holder min tid ud*”.

LO tog for alvor fat på fornyelsen ved sin ekstraordinære kongres i 2002, som tog de første skridt til at skabe et nyt LO – et LO med sit eget værdigrundlag og sit eget selvstændige fagpolitiske grundlag.

Hermed blev der givet et klart signal om, at LO-fagbevægelsen – eller i det mindste dele af bevægelsen – er parat til at betræde nye veje, hvor netop det at være i øjenhøjde og i balance med medlemmernes krav og ønsker til en faglig organisation står i centrum.

### *Den enkelte kan selv – sammen kan vi mere*

Den ekstraordinære LO-kongres affødte et nyt værdigrundlag med titlen ”*Den enkelte kan selv – sammen kan vi mere*”. Det er et værdigrundlag, som giver en række offensive bud på hvordan fagbevægelsen kan sikre frihed og indflydelse for den enkelte og samtidig fastholde styrken i fællesskabet.

Det er også dét fornyelsen af fagbevægelsen handler om. At tilbageerobre det frihedsbegreb, som fagbevægelsen blev dannet ud fra. Og samtidig modernisere begreberne fællesskab og solidaritet. Denne modernisering forudsætter, at vi erkender, at individualisme ikke er egoisme, og at fællesskabet skal styrke – og ikke styre – den enkelte.

LO har samtidig vist vilje til både at tænke nyt i forhold til antallet af hovedorganisationer i dette lille land og har også – i det mindste i ord – sat fokus på den offentlige sektors betydning og dermed de offentligt ansattes placering i LO.

### *LO og de offentligt ansatte*

LO er i dag den største hovedorganisation for offentligt ansatte. Det bør naturligvis både sætte sig spor i LO's holdninger til den offentlige sektor og de offentligt ansattes indflydelse på LO's handlinger.

Forhåbentligt holder fornyelsen stand i LO i de kommende år, og forhåbentligt får LO's fokusering på den offentlige sektor også et reelt indhold. Hidtil har det knebet en hel del med sidstnævnte, og vi har desværre oplevet for mange skønhedspletter på LO's håndtering af den offentlige sektor, de offentligt ansatte og FOA.

Måske kan det bedst illustreres med den forunderlige kendsgerning, at mens FOA er samlet til kongres afholder LO temadag om EU og de offentligt ansatte for at behandle spørgsmål som *"Skal flere serviceopgaver varetages af private leverandører i de kommende år? Eller vil den offentlige sektor også spille den helt centrale rolle, når det gælder pleje, omsorg og andre vigtige serviceydelser i fremtidens velfærdssamfund"*? Tjahhh – bum, bum, bum.

### *Nye løsninger på grænsestridigheder*

Den ekstraordinære LO-kongres traf også beslutning om en ny model for løsning af grænsestridigheder mellem forbundene.

Og der *er* behov for nye spilleregler til løsning af grænsesager.

Udviklingen af – og på – det danske arbejdsmarked har for længst passeret det punkt, hvor svaret på grænsespørgsmål blot skulle slås efter i de eksisterende overenskomster.

Der er også i forhold til grænsespørgsmål behov for at være i øjenhøjde og balance med medlemmerne. LO's fremtid afhænger reelt af, at både de nuværende og fremtidige grænsesager kan løses på en måde, hvor medlemmernes ønsker og krav indgår med stor vægt. Og her er der brug for at tage utraditionelle skridt alvorligt som bud på alternative løsninger – det kan fx være fællesoverenskomster, paralleloverenskomster og organisatoriske ændringer.

Et eksempel på en sådan alternativ løsning på en grænsesag er FOA selv. Da FOA blev skabt i 1992 gjorde det grænsesagen om organisering af de nye social- og sundhedsuddannelser fuldstændig uaktuel.

Den forestående kommunalreform vil medføre nye grænsesager inden for LO. Kan disse ikke løses på en ny måde, så er fornyelsen af LO reelt faldet på gulvet.

Derfor er det altafgørende, at fornyelsen også slår igennem i LO's grænseudvalg. At trække grænserne for organisering handler på et dynamisk arbejdsmarked ikke blot om jura og forhandlingsret, men også om at flere faggrupper jævnlige skifter arbejdsgiver – f.eks. mellem den private og den offentlige sektor. I sådanne situationer skal der lægges vægt på medlemmernes mulighed for at fastholde deres faglige fællesskab og sikre deres løn- og ansættelsesvilkår.

FOA er involveret i to grænsesager på bus-området i henholdsvis Hovedstadsområdet og Århus, som efter en resultatløs mægling nu må formodes at bevæge sig i retning af grænseudvalget.

Med en horisont af nye grænsesager på kryds og tværs i LO er det tvingende nødvendigt, at grænsesagerne løses i øjenhøjde og i balance med de berørte medlemmer. Lykkes det ikke, så mister LO-medlemsskabet sin mening.

## FOA i bevægelse

Også i FOA har vi i kongresperioden sat fornyelsen på dagsordenen.

Vi har op til kongressen på en række formandsmøder behandlet og godkendt oplægget til et nyt FOA – ”FOA i bevægelse”. Derudover har oplægget været diskuteret på et utal af møder, kurser og konferencer under overskriften ”Syv skridt på vej mod kongressen og et nyt FOA”.

Jeg har været glad for denne omfattende debat. Jeg oplever et stort engagement i FOA’s udvikling. Og jeg håber, at lysten til at tage favntag med nogle af de vigtige spørgsmål for FOA’s fremtid også vil komme til udtryk, når vi senere i eftermiddag tager hul på kongressens første tema-debat. Og ikke mindst når vi tirsdag aften kommer til de mere konkrete beslutninger og skal tage stilling til kongresdokumentet ”FOA i bevægelse”.

Afgørende overskrifter for fornyelsen er:

- Medlemmerne i centrum
- Fokus på kerneværdier: Tryghed og faglighed
- Serviceløfter til medlemmerne
- Rationel ressourceudnyttelse

### *Tryghed og faglighed*

Når jeg taler om FOA’s kerneværdier, mener jeg ikke fine ”skueværdier”, som vi tager frem i festlige anledninger. Det handler derimod om, at vi skal skabe nytteværdi for vores medlemmer i form af tryghed og faglighed. Hver dag. I alt hvad vi gør.

Hver gang vi skal prioritere, er det arbejdet med faglighed og tryghed, der må komme først.

Men hvad er så tryghed og faglighed?

Fagbevægelsens kerneværdi er tryghed. Tryghed i den enkeltes arbejdsliv. Her kan vi bidrage med kollektiv forhandling af vilkår for medlemmets daglige arbejde. Og vi kan bidrage med individuel hjælp, når der er brug for det. Vi skal kunne møde individet, og levere det, den enkelte har brug for.

Faglighed skal forstås i bred forstand. Det handler om det daglige arbejde. Det handler om fællesskabet med kollegerne på arbejdspladsen. Og det handler om uddannelse.

Man føler helt naturligt et fællesskab med andre, der har samme faglighed. Vores medlemmer identificerer sig med deres fag, deres arbejdsplads og deres faggruppe. Det gør en forskel om man f.eks. er dagplejer, husassistent, amtsvejmand eller portør. Og alle vores medlemmer har et fag og en faglighed, uanset om der ligger en uddannelse bag eller ej. Og den faglighed skal ikke alene udvikles, den enkelte skal også have ret til at anvende sin faglighed i arbejdet.

Fællesskabet om fagligheden er vigtig for, at et medlem føler sig hjemme i sin fagforening. FOA er et stort forbund med mange forskellige typer af faglighed repræsenteret, og det giver os nogle særlige udfordringer. Fagligheden for hver enkelt gruppe skal styrkes i fremtiden. Det ved vi, at rigtig mange medlemmer efterlyser.



### *Serviceløfterne – en garanti for service*

”Hvad får jeg ud af mit medlemskab?” Det spørgsmål skal vi altid kunne svare præcist på – både til medlemmer og til de, der endnu ikke har tilvalgt FOA. Undersøgelser viser, at kun ca. halvdelen af vores medlemmer ved, hvor de skal henvende sig for at få hjælp fra FOA. Og mange ved ikke, *hvad* de kan få hjælp til.

Vi – det vil sige hele FOA i fællesskab – skal give medlemmerne nogle konkrete løfter. Man kunne kalde det for minimumsydelser; ydelser som alle FOA-medlemmer skal have garanti for, at de kan modtage. Det gælder uanset hvor i landet, man er medlem. Ideen er så, at man lokalt i afdelingen kan aftale, hvilke andre ydelser man vil tilbyde oven i ’grundpakken’.

På denne kongres foreslår hovedbestyrelsen 11 konkrete løfter. På de kommende kongresser kan vi vælge at udbygge løfterne. Det er nødvendigt at gå frem trin for trin, så organisationen gradvist kan vænne sig til at skulle leve op til løfterne.

Hvis vi i morgen beslutter os for at give medlemmerne de 11 serviceløfter, som beskrives i ”FOA i bevægelse”, så forestiller jeg mig, at der kan sendes en pjece ud til medlemmerne om løfterne i første kvartal 2005.

For at illustrere, hvordan en sådan pjece kan se ud, har vi lavet et eksempel, der ligger på jeres borde. Eksemplet viser hvordan man vil kunne integrere FOA’s fælles løfter med hver afdelings lokale udbygning af løfterne.

### *Forpligtende fællesskab og rationel arbejdsdeling*

I debatten om hvordan vi skal forny FOA, skal vi sætte medlemmerne i centrum – det betyder også, at vi taler indhold før struktur.

Hvis vi vedtager ”FOA i bevægelse”, så er næste skridt at kigge nærmere på vores interne arbejdsdeling og på vores struktur.

Diskussionen af arbejdsdeling i forbundet handler i første omgang mest om opgavefordelingen mellem afdelingerne og forbundshuset, de lokale sektorer og sektorerne centralt. Her skal vi finde en helt klar rollefordeling: Hvem laver hvad, og hvad kan vi forvente af hinanden?

Det ligger fast, at det er sektorerne, der tager sig af fagligheden, og at forbund og afdelinger tager sig af trygheden.

På de områder, hvor medlemmerne har brug for os, skal vi styrke tilgængeligheden for medlemmerne. Vi skal frigøre ressourcer til medlemservice. Derfor er vi også forpligtet til at lave en så rationel arbejdsdeling som mulig for at sikre, at medlemmerne får mest muligt for pengene. På de områder, som ikke er direkte medlemsrettede – som for eksempel medlemsregistrering, regnskab, budget, løn mv. – bør vi i de kommende år tage en fordomsfri diskussion om vi kan høste nogle stordriftsfordele ved at samle funktionerne.

### *Dialog i centrum*

Hvad skal der til for at tankerne i debatoplægget om et nyt FOA bliver til kød og blod? Hvad skal der til for at sætte ”FOA i bevægelse”? Der skal blandt andet det til, at vi i fællesskab tager ansvar for at skabe det nye FOA. Og ansvaret skal tages på *alle* niveauer i organisationen – lige fra de tillidsvalgte på arbejdspladserne til afdelingerne og lokalsektorerne til forbundet og de

centrale sektorer. Og vi skal som kompasnål i arbejdet hele tiden anvende dialog som vores vigtigste redskab til at komme i øjenhøjde og balance med medlemmerne.

Den fagbevægelse, som ikke er i direkte dialog med medlemmerne, har ingen fremtid.

### **FOA's vigtigste ressource**

I kongresperioden er der blevet arbejdet målrettet på at udfolde de mål, der blev sat for decentraliseringen af TR-grunduddannelsen. Det har resulteret i kvalitet og fleksibilitet – og i at TR-uddannelsen foregår tættere på arbejdspladsen og den tillidsvalgte hverdag.

Decentraliseringen har i kongresperiode stået sin prøve:

Vi har fået mere uddannelse uden at tilføre flere ressourcer

Vi er det eneste LO-forbund, der oplever en fremgang i aktiviteterne

Vi har forlænget de tillidsvalgte levetid – fra 3,5 år til 5,1 år

Tillidsrepræsentanterne er FOA's vigtigste ressource. De er sammen med de øvrige lokale tillidsvalgte medlemmernes nærmeste bindeled til organisationen og det vigtigste redskab til at påvirke forholdene på arbejdspladsen.

### *FOA's rygrad*

Derfor kalder vi ofte de tillidsvalgte for rygraden i FOA. Men vi behandler ikke altid tillidsrepræsentanterne på den måde, som mennesker bør behandle deres rygrad.

Tværtimod er vi tilbøjelige til at overbelaste rygraden ud over alle rimelige grænser. I FOA – med de alt for mange skader på bevægeapparatet – burde vi vide bedre.

Når tillidsrepræsentanterne er den vigtigste ressource, så burde vi også tage konsekvensen.

Vi har både som forbund og sammen med arbejdsgiverne skubbet for mange opgaver over på de lokale arbejdspladsrepræsentanter. Resultatet er både overbebyrdede tillidsrepræsentanter og manglende klarhed over, hvilke opgaver tillidsrepræsentanterne skal klare.

Derfor er vi nødsaget til at gennemtænke tillidsrepræsentanternes rolle og opgaver på ny – og vi er ikke mindst nødsaget til at medtænke, at tillidsrepræsentanterne som mennesker er lige så forskellige som FOA's øvrige medlemmer, ligesom arbejdspladserne er vidt forskellige.

Vi skal blive bedre til at hjælpe de tillidsvalgte med at prioritere arbejdsopgaverne.

I hele organisationen vil vi i de kommende skulle finde nye balancer mellem den enkelte og fællesskabet, og den balance skal arbejdspladsrepræsentanterne ikke mindst kunne finde. Hvad er kollegernes forventninger i den konkrete sag? Skal der findes individuelle eller kollektive løsninger.

Det stiller krav til afdelingerne om at kunne bistå de tillidsvalgte med at prioritere det vigtigste i den lokale indsats.

Og så skal vi huske på, at tillidsrepræsentanterne er frivillige, som er valgt af kollegerne til et vigtigt hverv. FOA ejer ikke de tillidsvalgte. Derfor er vejen frem ikke at diktere den lokale indsats på arbejdspladsen, men derimod gennem dialog at motivere og bakke op om indsatsen.

### **Kontingentet holdt i ro**

Fornyelsen af forbundet må naturligvis tage udgangspunkt i den virkelighed, som vi befinder os i.

En del af denne virkelighed har været faldende medlemstal i det meste af LO-fagbevægelsen. Et fald, som også har gjort sig gældende i FOA.

Samtidig har afdelingerne været under et stærkt pres af nye og arbejdskrævende opgaver, herunder ikke mindst gennemførelsen af omfattende lokale lønforhandlinger.

Hovedbestyrelsen har som følge af medlemsfaldet holdt forbundskontingentet i ro i hele kongresperioden. Det har naturligvis krævet en kritisk gennemgang af forbundets økonomi, ligesom det har været nødvendigt at tilpasse personaleantallet til den stramme økonomi.

I fremtiden er det målet – gennem en tilbageholdende kontingentpolitik i forbundet – at styrke afdelingernes økonomi og dermed deres mulighed for at varetage de mange nye opgaver.

### *Nedlæggelse af stillinger i forbund og a-kasse*

I kongresperioden har vi i forbindelse med en strukturændring reduceret antallet af lederstillinger. Vi har også nedlagt stillinger i arbejdsløshedskassen og i forbundet. Vi har naturligvis forsøgt at nedlægge stillingerne gennem naturlig afgang, men vi har også været nødsaget til at skride til opsigelser både i a-kassen og forbundet.

Det har naturligvis konsekvenser, når stillinger forsvinder. Først og fremmest konsekvenser for de opsagte, men også for de øvrige medarbejdere i forbundet og a-kassen, når man bliver nødt til at sige farvel til dygtige kolleger. Men havde vi i hovedbestyrelsen *ikke* taget konsekvensen af det faldende medlemstal, så ville det have været uansvarligt.

Specielt i forbindelse med opsigelserne i år på Stauings Plads kom der kraftige reaktioner fra medarbejderside. Det resulterede i arbejdsnedlæggelser. Efterfølgende er det dog lykkedes at få skabt en gensidig forståelse mellem medarbejdere og ledelse: Begge parter har indset, at det er nødvendigt i fællesskab at håndtere den situation, som et fortsat medlemsfald sætter os i.

### *Tilpasning af økonomien*

Også i de kommende år vil det være nødvendigt med en stor økonomisk påpasselighed. Målet er at sikre balance mellem indtægter og udgifter frem til 2007 – og samtidig sikre at det får så få konsekvenser som muligt for de opgaver, der skal løses fremover.

Det kommer til at handle om effektivisering, prioritering, naturlig afgang og ikke mindst kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling skal så vidt muligt sikre, at vore medarbejdere er i stand til at udføre de fremtidige opgaver, således at vi ikke får behov for at rekruttere medarbejdere udefra ved stillingsledighed.

## **Fusion med PMF?**

I kongresperioden har vi indledt drøftelser med Pædagogisk Medhjælper Forbund om en eventuel fusion.

Som forbund ligner vi hinanden en hel del.

Medlemmerne af begge forbund er beskæftiget med velfærd og service. Vi er ansat hos eller udfører arbejde for kommuner og amter. Forhandlingsmodparterne er de samme. Og så tænker vi nogenlunde ens, når forbundene optræder i LO, DKK eller KTO.

Og begge forbund har den indgangsvinkel til fusionsdrøftelserne, at vi i fællesskab skal kunne mere, end vi kan hver for sig.

Der er med andre ord gode grunde til at overveje en fælles fremtid.

### *Målet er samling af offentligt ansatte*

Set i lyset af strukturudviklingen i fagbevægelsen, herunder ikke mindst i LO, vil en fusion mellem de to forbund ligge i direkte forlængelse af fusionen mellem Husligt Arbejder Forbund og Dansk Kommunal Arbejderforbund.

Dengang var fusionen ikke tænkt som målet, men som et redskab på vejen til at skabe større samling af de offentligt ansatte.

En fusion mellem PMF og FOA vil være endnu et skridt i den rigtige retning.

Fusionsgrundlaget er forhandlet på plads, og informationsaktiviteterne over for medlemmer og tillidsrepræsentanter er i fuld gang. Det er nu op til ekstraordinære kongresser i begge forbund den 6. november 2004 at afgøre fusionens videre skæbne. Vender begge kongresser tommelfingeren opad, får medlemmerne det sidste ord gennem en urafstemning i løbet af november og december måned.

## Velfærdssamfundet under forandring

Gode arbejdspladser er grobund for Danmarks velfærd.

Sloganet formulerede vi i forbindelse med velfærdskampagnen i 2001 som optakt til kommunalvalget.

Det er en afgørende udfordring for velfærden, at der i de kommende år kan skaffes medarbejdere i amter og kommuner. Allerede i dag eksisterer problemet på blandt andet social- og sundhedsområdet.

Kommuner og amter må sammen med de faglige organisationer gøre en ekstraordinær indsats for at sikre, at arbejdspladserne i kommuner og amter er attraktive. Vi skal sikre, at de unge vælger at søge job i kommuner og amter, og at de nuværende medarbejdere vælger at fortsætte. Det forudsætter anerkendelse, faglige og personlige udviklingsmuligheder, et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, familievenlige arbejdsforhold, indflydelse på eget job og ordentlige løn- og vilkår.

Samtidig er der brug for rummelighed på det offentlige arbejdsmarked. Der skal først og fremmest skabes plads til at fastholde både de ældre og de, hvis arbejdsevne nedsættes. Men der skal også arbejdes målrettet på arbejdspladserne for at integrere mennesker med en anden etnisk baggrund end dansk.

Grundlaget for velfærdssamfundet er en velfungerende offentlig sektor, der er stor nok til at sætte standard for kvaliteten for velfærdsydelserne. Samtidig skal den sikre den demokratiske kontrol, så det er behovet og ikke betalingsevnen, der bestemmer hvem, der kan få hvad.

### **Mødet med borgeren**

Det at behandle mennesker respektfuldt og omsorgsfuldt fylder alt for lidt i velfærdsdebatten, selvom det burde stå øverst på dagsordenen.

Kvaliteten i velfærds- eller serviceydelserne er helt afhængig af samspillet mellem den, der leverer ydelsen, og den, der modtager ydelsen.

I et velfærdssamfund som det danske bør alle kunne være sikre på at modtage hjælp fra det offentlige, når der er behov for det.

#### *Det handler om mennesker*

FOA's medlemmer skaber velfærd hver eneste dag. Det er i mødet med barnet, med den ældre, med den syge og med alle de øvrige brugere, at velfærden skabes. Kernen i velfærd er, at mennesker hjælper mennesker. Det er lige præcis dét, der er mødet.

I disse år drukner denne simple kendsgerning alt for ofte i kolde statistikker og overskuelige samfundsøkonomiske beregninger.

Mødet er det afgørende, og velfærdspolitik handler om at skabe de bedst mulige rammer for dette møde – at give den professionelle og borgeren albuering til i fællesskab at give velfærden kød og blod.

## **Frit valg**

Borgerne skal have stor indflydelse på den velfærd, de modtager. I virkeligheden er det et mistillidssamfund, som ikke har mod til at lade brugerne af velfærds- og serviceydelser i samarbejde med de offentlige ansatte tilrettelægge lige netop den ydelse, der er brug for.

Samtidig er den direkte brugerindflydelse en forudsætning for, at der også i fremtiden vil være opbakning i befolkningen til et skattefinansieret velfærdssystem. Derfor er vi enige i, at borgerne skal have større valgfrihed i forhold til velfærdsydelserne.

Brugerindflydelse er også valgmuligheder. Selvfølgelig skal borgere kunne træffe egne valg.

I kongresperioden er der indført ”Frit valg” i ældreplejen, men den borgerlige regerings version af ”Frit valg” handler ikke om brugerindflydelse på ydelserne. Tværtimod så har regeringen haft held til at reducere brugerindflydelsen til et spørgsmål om at vælge mellem en offentlig og en privat leverandør, som skal levere præcis den samme vare til præcis den samme pris.

### *Slip velfærden fri*

Et reelt ”Frit valg” handler om at turde tro på, at brugeren og den professionelle i fællesskab kan anvende de tildelte ressourcer på lige præcis den måde, som skaber velfærd for den enkelte bruger.

Velfærd er ikke en vare, der produceres på samlebånd. Og velfærd er slet ikke en ”stang-vare”, der kan købes og sælges på et marked.

Velfærd opstår derimod, når vi i fællesskab – som samfund – tager ansvar for de svage. Når vi som fællesskab reserverer en bid af samfundskagen til de, der har behovet, og når vi leverer børnepasningen, sygdomsbehandlingen, ældreplejen, den kollektive trafik og alle de andre velfærds- og serviceydelser uden at lade behovsstyring erstatte af profitstyring.

## **Den offentlige sektor kan levere varen**

På trods af mange forsøg på at løbe en udliciteringsbølge i gang, er andelen af offentlige opgaver, der er overgået på private hænder ikke steget nævneværdigt i en årrække.

Udliciteringer kræver politiske beslutninger i kommunalbestyrelser og amtsråd og stiller derigennem politikerne til ansvar for deres handlinger.

Med indførelsen af ”Frit valg” på stadig flere områder har regeringen fundet en vej uden om det lokale demokrati. Ingen lokalpolitikere skal tage ansvar, og lokalsamfundet kan ikke påvirke en politisk beslutningsproces i kommunalbestyrelsen eller amtsrådet.

Faktisk er det en – set med markedstilhænger-øje – tillokkende mulighed for at banke netop andelen af offentlige opgaver, der er på private hænder, i vejret.

### *Gammel vin på nye flasker*

Regeringens Udliciteringsråd kom forleden på banen med en ny rapport, som lægger op til, at den kommende kommunalreform også skal bruges til at puste nyt liv i udliciteringslysten.

Egentlig er det gammel vin på nye flasker. Det handler grundlæggende om udlicitering for udliciteringens egen skyld.

Kommuner og amter skal naturligvis anvende skattekroneerne bedst muligt, men den offentlige opgaveløsning kan sagtens tåle sammenligning med private firmaer.

De offentligt ansatte har i en lang årrække medvirket aktivt til at omstille, brugerrette, kvalitetsudvikle og effektivisere de offentlige institutioner – og vi skal fortsat være parat til at være aktive medspillere, når det handler om at få mest mulig kvalitet ud af skatteydernes penge.

Alligevel kan jeg godt føle mig træt, når vi for 47. gang bliver præsenteret for påstanden om, at der er milliarder at hente på at lade virksomheder, der skal skabe overskud til aktionærerne, overtage de offentligt ansattes arbejde. Tror Udliciteringsrådet og de borgerlige politikere virkelig selv på, at social- og sundhedshjælperen, der er hjemme hos fru Jensen på 4. sal for at hjælpe hende ud af sengen, hælder milliarderne i kloakken?

Det er sgu næsten ikke til at holde ud at høre på i længden.

### *Konkurrence på lige vilkår*

Vi skal ikke frygte konkurrencen, hvis den handler om konkurrence på kvalitet og effektivitet, og ikke på løn og arbejdsmiljø. Til gengæld skal det være en fair konkurrence på lige vilkår.

I takt med udbredelsen af ”Frit valgs-ordninger” bliver konkurrencen imidlertid endnu mere ulige.

De private kan sælge tilkøbsydelse, mens de offentlige institutioner ikke må.

I virkeligheden er det hykleri at tale om at udsætte den offentlige sektor for konkurrence, hvis konkurrence kun må rettes den ene vej.

I ældreplejen er konsekvensen, at ældre, som på samme tid vil bevare deres faste hjemmehjælper og gerne vil købe yderligere ydelser til, ikke har noget valg. De er tvunget til at skifte til en privat leverandør.

Det er en åbenlyst skæv og urimelig konkurrence.

Når politikerne ikke gør noget ved denne urimelige forskelsbehandling, så må vi selv forsøge.

Derfor vil FOA senere i dag underskrive en aftale med Broager kommune i Sønderjylland om at danne et fællesjet selskab, som skal have til formål at levere tilkøbsydelser til borgerne i Broager kommune.

Det er tanken, at selskabet skal kunne levere tilkøbsydelser ved hjælp af de ansatte i kommunens ældrepleje.

Det er en juridisk kompliceret og derfor noget langvarig sag at danne et sådan selskab. Men i dag tager vi det første skridt med en fælles erklæring. Næste skridt vil være at debattere sagen med vores medlemmer og i fællesskab med de ansatte og kommunen at fastlægge, hvilke tilkøbsydelser, selskabet skal udbyde.

Jeg er glad for, at kommunen har modet til at være med til at sætte fokus på den urimelige situation, som den manglende mulighed for at levere tilkøbsydelser på lige fod med private virksomheder, sætter kommuner og amter i.

Nogle vil måske ligefrem kalde selskabsdannelsen for en provokation, og jeg kan næppe afvise, at det vi nu går i gang med, vil kunne opfattes som provokerende.

Men vi har tidligere i FOA brugt udtrykket ”*Mindre snak – mere handling*”. Nu handler vi i forhold til de urimelige konkurrenceforhold.

### **Velfærdsreformer i horisonten**

Kommunalreformen kommer til at tegne nye streger på det kommunale landkort. Den vil fordele opgaverne og finansieringen på en ny måde. Det handler i virkeligheden om rammerne for fremtidens velfærdssamfund.

Debatten om indholdet i fremtidens velfærd banker snart for alvor på døren.

#### *Eksperternes kommission*

Regeringens Velfærdskommission blev de officielle eksperter kommission, mens ekspertisen i den daglige levering af velfærdsydelser er fuldstændig fraværende. Derfor er der en alvorlig risiko for, at den omfattende velfærdsdebat, som venter forude, når kommissionen afslutter arbejdet til næste år, alene bliver økonomernes debat.

Som forbund skal vi blande os i debatten – både centralt og lokalt.

Vi har styrket vores eget afsæt for debatten ved at nedsætte lokale tænketanke, der skal give os input til formuleringen af vores krav til fremtidens velfærdssamfund. Og vi har også tre nye debatoplæg at diskutere her på kongressen.

#### *Finansieringen af fremtidens velfærd*

”*Fremtidens velfærd kommer ikke af sig selv*”. Det var overskriften på det første debatoplæg, som Velfærdskommissionen udsendte i maj.

Budskabet fra kommissionen er, at velfærdssamfundet kommer under pres, og at danskerne derfor bliver nødt til at træffe nogle valg.

Det er blandt andet befolkningsudviklingen, der vil sætte velfærdssamfundet i en finansieringsklemme. Flere ældre og færre i den erhvervsaktive alder er en reel udfordring. Længere levealder er tilsvarende en reel udfordring. Og den hidtil mislykkede integration af indvandrernes efterkommere udgør tillige en udfordring.

Set i det lys er regeringens skattepolitik i almindelighed og skattestop i særdeleshed en katastrofe for fremtidens velfærd. Men samtidig er det dybt bekymrende, at stort set alle partier har kastet sig ud i en halvmaraton om, hvem der kan give befolkningen løfte om de største nedsættelser i de kommende år.

Skal finansieringsklemmen løsnes, så handler det ikke om at fjerne skatteindtægterne, men tværtimod om at opkræve den fornødne skat. Resten af recepten er beskæftigelse, beskæftigelse, beskæftigelse ....



### *Kan vi skaffe hænder nok?*

Udfordringerne til fremtidens velfærd handler også om kvalificeret personale. Derfor er ”flere gode arbejdsår” for medlemmerne ét af de emner, som vi skal drøfte i velfærdsdebatten i morgen.

Samtidig offentliggør vi tre undersøgelser, som alle peger på, at der er et potentiale – menneskelige ressourcer – som kan anvendes til offentlig velfærdsservice, hvis de får de rette betingelser.

Vi har spurgt medlemmerne om, hvilke ønsker de har til deres arbejdstid, og om der er vilkår, som kunne formå dem til at arbejde flere timer, end de gør i dag. Og lad mig røbe, at der er et potentiale i de offentligt ansatte.

Vi har også spurgt medlemmerne om, hvad der kunne fastholde dem længere på arbejdsmarkedet, og om de kunne tænke sig at kombinere deres efterløn med nogle arbejdstimer. Også denne undersøgelse viser, at der er muligheder blandt vores medlemmer.

Endelig har vi undersøgt, hvad der skal til for at høste den samfundsøkonomiske og menneskelige gevinst, det ville være, hvis flere indvandrere og efterkommere blev integreret gennem uddannelse og efterfølgende ansættelse inden for social- og sundhedsområdet.

Dertil kommer, at en nedbringelse af det relativt høje sygefravær og de relativt mange førtidspensioneringer blandt medlemmerne, også ville frigøre arbejdskraft til de mange velfærdsopgaver, der skal løses i fremtiden.

## **Kommunalreform på beddingen**

Forbundets, afdelingernes og tillidsrepræsentanternes vigtigste opgave i de nærmeste år vil uden tvivl handle om kommunalreformen.

Reformen blev til i et lyntempo. Dansk Industri og CO Industri lagde for med et fælles oplæg – og vupti blev en sommerballon forvandlet til en beslutning på sommermødet i Venstres folketingsgruppe i 2003. Det er gået hurtigt og i nogle faser også for hurtigt.

Jeg beklager meget, at reformen ikke blev aftalt mellem et bredt flertal af folketingets partier.

Og jeg ville ønske, at parterne havde været mere ivrige efter at opnå et bredt forlig. Et så stort projekt som en kommunalreform skal kunne bære gennem mange år, og bør ikke afhænge af skiftende politiske flertal.

### *Bæredygtighed*

Den danske lokale og regionale forvaltning er bedre end sit rygte. Alligevel er der behov for at ændre den nuværende struktur. Kommuner og amter står over for store udfordringer, og det er nødvendigt at sikre faglig og økonomisk bæredygtighed i den kommunale opgaveløsning.

Reformen er på samme tid en inddelingsreform, en opgavefordelingsreform og en finansieringsreform. Det er så at sige alle bolde, der er kastet op i luften.

Set i det lys er der alt for mange løse ender. Der er fortsat uklarhed om opgavernes placering og finansieringen af sygehusvæsenet fortøner sig i mørket.

Samtidig ser det ud til, at regeringen er ved at miste grebet om reformen. Tidsplanerne er meget stramme, og derfor er det nødvendigt at sige til regeringen, at det er på tide at stramme balderne og få styr på gennemførelsen af reformen.

Til gengæld er der også grund til at opfordre oppositionen til at tænke sig grundigt om, når partierne fastlægger hvilke ændringer, de vil gennemføre efter et regeringsskifte.

Kommer folketingsvalget ikke i denne uge eller efter finanslovsforhandlingerne, så står de nye kommunale grænser næppe til at ændre. Og meldinger om *igen* at ændre opgavefordelingen efter et regeringsskifte vil bidrage til yderligere utryghed blandt de ansatte.

Vi kan simpelthen ikke være bekendt at skabe en situation, hvor de offentligt ansatte behandles på samme måde som statsløse flygtninge, der må rejse i pendulfart mellem lande, hvor de ikke kan opnå fast ophold.

Lige nu er der mere end nogensinde brug for tryghed i forandringerne.

### *Tryghed og indflydelse*

Det tog lang tid – alt for lang tid – at trække de kommunale arbejdsgivere til forhandlingsbordet for at få gang i diskussionen om de ansattes vilkår efter reformens gennemførelse. Det er så småt ved at lykkes nu.

Forligspartierne bag reformen kom først på banen med en jobgaranti, der indebærer, at alle ansatte flytter sammen med opgaverne på de hidtidige vilkår. Garantien handler dog alene om, hvad der skal ske 1. januar 2007. Vi har brug for at få aftaler med de kommunale arbejdsgivere om, hvad der skal ske 2. januar og i tiden derefter.

Samtidig har vi brug for aftaler, som sikrer de ansatte indflydelse og medbestemmelse på tværs af kommuner og amter. Og endelig har vi brug for, at politikerne erkender, at fusioner koster penge – rigtig mange penge endda.

Når regeringen og dens forligsparti har bestilt musikken, så må de anstændigvis også betale regningen.

Det vil være helt uacceptabelt, hvis de mange engangsudgifter i forbindelse med reformen skal betales af de ansatte gennem rationaliseringer og effektiviseringer og dermed gennem færre ansatte.

Derfor må vi forlange, at der afsættes betydelige poster til engangsudgifter og til efteruddannelse og kompetenceudvikling af de ansatte.

Det bliver en kæmpeopgave, vi skal løse som samlet forbund. Vi skal i virkeligheden sikre, at hvert enkelt medlem af forbundet, som berøres af reformen, får hurtige svar eller hurtig sagsbehandling i alle de spørgsmål, som reformen vil rejse. Magter vi ikke den opgave, så har vi i virkeligheden ikke nogen eksistensberettigelse.

### *Overenskomstforhold*

For langt den største del af FOA's medlemmer, vil kommunalreformen betyde, at de følger med opgaven med uændrede overenskomstforhold.

En række faggrupper – med pedeller, vejtmænd og andre amtsligt ansatte som de tydeligste eksempler – vil ganske vist via virksomhedsoverdragelsesloven være sikret uændrede vilkår efter gældende FOA-overenskomst i den kommende overenskomstperiode.

Efter dette tidspunkt er der risiko for, at de overgår til anden – typisk dårligere – overenskomst med en anden organisation.

For FOA er det en stor udfordring at sikre fortsat overenskomstdækning med FOA-overenskomst på et område, hvor andre organisationer på forhånd har dækket området med deres overenskomster. Erfaringerne fra busområdet viser, hvor vanskelig en opgave vi har foran os.

Men som på busområdet, rengøringsområdet og andre områder, så er det en opgave, vi gennem forbundslovene er forpligtet til at tage dybt alvorligt.

### **Tillæggsforsikring**

Kommunalreformen skaber usikkerhed. Det er ikke på grund af kommunalreformen, vi har skabt vores nye tillæggsforsikring, der har fået navnet DAGPENGE +.

Men jeg tror, at den usikkerhed, som kommunalreformen fører med sig, også kan aflæses i den forhåndsinteresse, vi har set for forsikringstilbuddet. Ordningen præsenteres lidt senere i dag.

Hvorfor går vi på banen med til forsikringstilbud, når det nu gennem et par år har været et omstridt emne i fagbevægelsen? Svaret er egentlig enkelt.

Fagbevægelsens mål med at drive arbejdsløshedskasser er og har været at sikre det medlem, der mister sit job, mod indtægtsnedgang. Med tillæggsforsikringen får vi mulighed for at fjerne endnu en bid af nedgangen for mange medlemmer.

Vores medlemsundersøgelse viser, at over 60 procent af vore medlemmer ønsker muligheden for at kunne tegne en tillæggsforsikring. Også her skal vi være i øjenhøjde og i balance med medlemmerne. Derfor kommer vores tillæggsforsikring nu. Vi har valgt Pen-Sam som leverandør, og det er lykkedes at skrue et tilbud sammen som er konkurrencedygtigt både på dækning og på pris.

# Løn- og ansættelsesvilkår er fortsat en kerneopgave

Forhandlingerne om løn- og ansættelsesvilkår har altid været en kerneopgave for FOA og vil fortsat være det i et nyt FOA.

I kongresperioden har vi fornyet overenskomsterne på både det kommunale område og det private område.

## **OK 02**

Overenskomstforhandlingerne på det kommunale område i 2002 blev på flere måder skelsættende.

Det var ikke første gang, at forhandlingssamarbejdet i KTO knirkede under et forhandlingsforløb, men det var første gang, at det samlede forhandlingsområde i kommuner og amter endte i Forligsinstitutionen.

Resultatet blev et mæglingforslag, som kun lige med nød og næppe blev vedtaget ved den sammenkædede afstemning for hele KTO-området.

Samtidig resulterede FOA's egne forhandlinger for første gang i den helt uacceptable situation, at nogle medlemmer på social- og sundhedsområdet oplevede en lønnedgang som følge af ændrede arbejdstidsregler.

### *KTO i klemme*

For vores forhandlingssamarbejde Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte – KTO – satte det samlede forløb af OK 02 spørgsmålstejn ved samarbejdets fremtid.

Derfor blev det nødvendigt at ændre forhandlingsformen på afgørende områder.

Ændringerne medfører, at den enkelte organisation i fremtiden skal varetage flere forhandlingsopgaver, mens forhandlingsfællesskabet skal varetage færre. Dermed gives der et betydeligt større albuerum til at finde løsninger, der passer til den enkelte organisations medlemsgrupper.

Men albuerummet blev angiveligt ikke tilstrækkeligt stort til at imødekomme Dansk Sygeplejeråd og de øvrige FTF-organisationer i Sundhedskartellet, som derfor forlod KTO.

### *Arbejdstidsaftalen, der røg af sporet*

Den lønnedgang, der som konsekvens af OK-02 ramte mange medlemmer i fast aften- og nat-tjeneste på social- og sundhedsområdet, er en oplevelse som hverken medlemmerne eller organisationen kan leve med.

Det utilsigtede resultat, som hverken FOA eller arbejdsgiverne havde forudset, gav FOA nogle gevaldige ridser i lakken. Ridser som vi sammen arbejder hårdt på at fjerne igen for at genskabe medlemmernes tillid. Det må aldrig ske igen for os.

Forbundet, afdelingerne, KL og kommunerne har stort set alle steder fundet midlertidige løsninger på problemerne. Men nogle aftaler udløber sammen med de nuværende overenskomster 1. april 2005. Derfor skal vi ved de kommende overenskomstforhandlinger sikre en varig løsning – en gang for alle.

## **OK 04**

Fornyelsen af overenskomsterne på det private arbejdsmarked forløb i 2004 uden de tumulter, som vi løb ind i på det kommunale område ved OK-02.

Vi inddrog – som noget nyt på det private overenskomstområde – de relevante faggrupper i forhandlingerne om OK-04. Det er blandt andet vores erfaringer herfra, og den mere forbundsbase-rede forhandlingsform på det private område, som vi reelt forsøger at overføre til de kommende forhandlinger om OK-05 på det kommunale område.

## **OK 05**

Overskriften for den kommende overenskomstfornyelse bliver ”*Tættere på medlemmerne*”. Flere afdelinger har forsøgt sig med utraditionelle metoder til at indhente medlemskrav på – netop for at komme tættere på det enkelte medlem.

Forbundet har udarbejdet et medlemsrettet debatoplæg (”Mine krav – dine krav”), hvor vi har forsøgt at sætte det enkelte medlem i centrum og gøre overenskomstforhandlinger mere nærværende.

Vores hurtige og direkte medlemsinformation på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) om slagets gang ved OK-02 vil blive søgt yderligere forbedret denne gang.

### *Nye udfordringer for FOA*

Forhandlingerne om OK-05 vil stille os over for nogle store og anderledes udfordringer end tidligere.

Vi skal finde den rette balance mellem de enkelte faggrupper og deres overenskomster og det fælles tværgående samarbejde, hvor vi som den største organisation på det kommunale arbejdsmarked har mulighed for at lægge en linie og sikre at ingen af vores faggrupper bliver efterladt i en uholdbar situation.

Selvom vi giver ansvar til sektorer og faggrupper, må vi ikke fortabe den kollektive styrke ved at være ét forbund.

Vi kræver forenkling af overenskomster og aftaler, så de kan læses og forstås af vores medlemmer, og vi kræver mulighed for frit valg for det enkelte medlem mellem forbedringer som løn, pension og frihed. Det er særlige udfordringer, som medlemmerne og vi selv har stillet os.

En udfordring har vi fælles med alle andre organisationer: Vi prøver en ny forhandlingsmodel, og ingen kan på forhånd vide, hvordan forhandlingerne udvikler sig.

Vi skal være parate til at omstille os – og prøve nye veje – undervejs i forløbet frem mod OK-05.

### *Farvel til Ny Løn*

Ny Løn har givet anledning til mange diskussioner og megen kritik, siden lønsystemet blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 1997.

Der har været sat mange ressourcer ind på at skabe et lokalt kollektivt forhandlingssystem, som kunne være velrustet til at skabe sammenhæng mellem arbejdspladsudvikling, arbejdspladsens målsætninger og en lokal lønpolitik.

Alligevel har kritikken af, at indsatsen ikke har stået mål med resultatet, været støt stigende. Samtidig har kommuner og amter skubbet godt til den hældende vogn ved at anvende den såkaldte forlodsfinansiering til at fylde huller på budgetterne.

Og de resultater, som trods alt er opnået, er ikke altid blevet opfattet som retfærdige og rimelige.

Lønudviklingen for FOA's medlemsgrupper viser, at nogle grupper er kommet op over den gennemsnitlige lønudvikling. Men desværre er for mange faggrupper kommet for langt under gennemsnittet.

Tanken om at få en del af løndannelsen placeret der, hvor medlemmerne kan øve direkte indflydelse, er rigtig, men den nuværende model har ikke klaret mødet med virkeligheden.

FOA's medlemmer kan simpelt hen ikke lide Ny Løn. Det konstaterede vi i en undersøgelse for to år siden, og det må vi desværre konstatere igen i den undersøgelse, som Rambøll Management har gennemført for os i august og september.

Man skal se endog meget godt efter for at opdage, at der er forskel på de to undersøgelser.

Næsten halvdelen af forbundets medlemmer er stadig utilfredse med Ny Løn. Andelen af de tilfredse er kun steget fra 22 pct. til 27 pct.

Selvom arbejdsgiverne lokalt har haft mulighed for at gøre noget ved utilfredsheden i både 2003 og 2004, så har de ikke formået at ændre vores medlemmers generelle indtryk af Ny Løn. Dette er det sidste søm til Ny Løns ligkiste.

Det er ikke fordi vores medlemmer ikke kan se ideen bag Ny Løn. De mener blandt andet, at man bør belønne folk for deres funktioner og kvalifikationer, men de oplever bare ikke, at det er det, arbejdsgiverne gør med Ny Løn. Og kommunernes praksis med, at man på forhånd afsætter forholdsvis store beløb til højt lønnede embedsmænd, forstærker blot indtrykket af uretfærdighed.

Vores krav til OK-05 afspejler med forskellige forslag ønsket om at kunne forhandle og aftale løn lokalt som supplement til de centralt aftalte lønelementer. Det skal foregå i systemer, hvor vi er sikret vores lokale lønudvikling, hvor kollektive løsninger har en større rolle end individuelle løsninger, og hvor forhandlingerne ikke sander til i forhandlingsbureaukrati og budgetbureaukrati.

Fra KTO's side bliver Ny Løn nu aflivet som fælles projekt, når forhandlingerne om overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 indledes i den nærmeste fremtid. I stedet er udformningen af lønmodeller nu et anliggende for det enkelte forbund.

I FOA lægger vi op til, at sektorerne kan forhandle forskellige lønmodeller, der passer til faggrupper og arbejdsområder.

Denne del af overenskomstforhandlingerne bliver næppe den mest ukomplicerede. Det får vi lejlighed til at gå i dybden med i morgen, når kongressen behandler overenskomst-temaet.

## Arbejdsdagen under pres

Presset på de offentligt ansatte er øget næsten konstant i en lang årrække. Alt for mange offentligt ansatte må forlade deres arbejde i utide. Det dokumenterer et utal af arbejdsmiljøundersøgelser, og vi har her på kongressen med hjælp fra CASA udarbejdet et debatoplæg, der retter fokus på forholdet.

Alligevel viser undersøgelserne også, at flertallet af FOA's medlemmer er glade for deres arbejde. Medlemmerne ved, at de gør et betydningsfyldt og godt arbejde for andre mennesker. Det opleves positivt og vigtigt at have gode kolleger og en god ledelse.

Men medlemmerne peger samtidig på, at de er hårdt pressede både fysisk og psykisk på mange arbejdspladser. De økonomiske vilkår og rammerne for at lave et godt stykke arbejde er ikke altid til stede.

I virkeligheden er der vel ikke noget mere ødelæggende end at gå hjem fra arbejdet med følelsen af, at jeg kunne have gjort det bedre. Eller at opleve, at man ikke får lov til at bruge sin faglighed – sin erfaring, uddannelse eller viden. Det ses i det høje sygefravær mange steder.

Sygefraværet har mange årsager, men utryghed og dårlig planlægning, for lidt indflydelse på dagligdagen og også ledelsens mistillid til de ansattes evner og kunnen spiller en rolle. Tidsstyring og kontrol af opgaverne er ikke med til at skabe arbejdsglæde og engagement. Det er tværtimod medvirkende til at for mange nedslides og forlader arbejdsmarkedet før tid.

Nu og da funderer jeg over, om vi i virkeligheden har brug for et oprør blandt de offentligt ansatte med krav om arbejdsforhold, der gør det muligt at tilbringe et helt arbejdsliv på arbejdsmarkedet uden at skulle stå af i utide på grund af helbredet.

Forbundets indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, som vi har kaldt "*et arbejdsliv i vækst*" er blevet meget positivt modtaget. Indsatsen skal sammen med øget fokus på arbejdsforholdene på den enkelte arbejdsplads prioriteres højt i de kommende år – og det er en meget vigtig del af vores indsats i forhold til kommunalreformen.

### *Hvem vil være invalid?*

I 2002 gennemførte vi en førtidspensionistundersøgelse blandt medlemmerne. Den viste, at FOA's medlemmer i langt højere grad end befolkningen som helhed må førtidspensioneres som følge af skader i bevægeapparatet. Problemet er særligt stort inden for pleje- og omsorgsarbejdet. Det satte endnu en gang fokus på behovet for mere forebyggelse, og samme resultat ser vi desværre også i Pen-Sam.

Pen-Sam og FOA har i perioden gennemført rygekampagner, der har engageret mange medlemmer og ildsjæle. De forskellige kampagner har sat fokus på forebyggelse, rygtræning og det fælles ansvar for et bedre arbejdsmiljø.

Fokus på arbejdsmiljøet og en god dialog med vores unge medlemmer er to områder, der står højt på vores dagsorden. Her får vi god opbakning fra Pen-Sam, der netop har startet en ny forebyggelseskampagne rettet mod de unge medlemmer.

De unge er bare ikke altid lydhøre, når vi begynder at tale om, at de skal passe på sig selv og forebygge invaliditet.



Derfor har Pen-Sam samarbejdet med FOA Ungdom og bedt dem fortælle ligeud, hvad der skal til for, at de gider høre efter! Og budskabet var klart. Kommunikationen skal være absurd, humoristisk og provokerende – og det må gerne foregå via mobiltelefonen og internettet.

Så kampagnen til de unge medlemmer er udformet som et internet-baseret spil, der godt kan få én til at hæve øjenbrynene lidt:

*"Hvem vil være invalid?"*, hedder spillet. Budskabet er altså vendt på hovedet, og spillet går blandt andet ud på at vælge nogle svar, der kun er rigtige, hvis man gerne vil være sikker på at ryge på invalidepension, før man fylder 40.

I spillet er Bengt Burg vært, og det ser ud til at virke. 54.000 personer har indtil nu været inde og prøve spillet. Det fortæller os, at de unge faktisk reagerer på vores budskaber, når vi kommunikerer på en måde, der appellerer til dem.

### *Deltid blandt FOA's medlemmer*

Den borgerlige regering kom for alvor på kollisionskurs over for fagbevægelsen i sommeren 2002, da deltid blev sat på dagsordenen.

For FOA og de øvrige organisationer på det kommunale område havde lovgivningen ikke afgørende konsekvenser. Vi har således allerede i 1999 indført generel adgang til deltidsansættelse i de kommunale overenskomster.

Til gengæld burde spørgsmålet om at få adgang til at gå op i tid have haft en langt mere central placering i deltids-diskussionen.

Vores nye undersøgelse – *"Deltid blandt FOA's medlemmer"* – bekræfter, at manglende adgang til fuldtidsansættelse er et meget nærværende problem på det offentlige arbejdsmarked.

### *Fuld tid efterlyses*

Næsten halvdelen af FOA's beskæftigede medlemmer arbejder på deltid og arbejder i snit 30,3 timer om ugen. Det er især på social- og sundhedsområdet, at deltidsbeskæftigelse er fremherskende. Her taler vi om et meget stort flertal, mens der modsat er få på deltid inden for det pædagogiske område og inden for teknik-service.

Hver fjerde er tvunget på deltid.

De resterende tre ud af fire har selv valgt det for at bruge tiden på familie og venner, og fordi de oplever at den økonomisk gevinst ved at arbejde mere er for lille. Desværre siger også et stort mindretal på hver femte, at de ikke kan klare at arbejde fuld tid.

Undersøgelsen bekræfter, at problemet ikke er manglende adgang til deltidsansættelse, men derimod manglende reel mulighed for at få et fuldtidsjob – og vel at mærke et fuldtidsjob, man kan holde til i et helt arbejdsliv.

Denne undersøgelse burde give masser af inspiration til de kommunale arbejdsgivere. De har som bekendt, når det gælder hverdagens arbejdsvilkår, virkelig gode forbedringsmuligheder.

### *Slip de ansatte fri*

I det historiske perspektiv er det interessant, at indførelsen af samleband og tidsstudier på de store industrialiserede arbejdspladser falder sammen. Samlebåndet gav omsætning. Tidsstudier var et værktøj til at maksimere overskuddet.

Tidsstudier bruges kun i begrænset omfang i vore dage. Private erhvervsledere er blevet kloge-re. Er det ikke ejendommeligt, at i en tid, hvor fremsynede private ledere forlader skemalægning, stempel-ure og kontrol, hvor de opmuntrer til selvstændighed og kreative løsninger, indfører det offentlige stregkoder, tidsstudier og minut-tyranni, der forhindrer individet i at udfolde sit potentiale?

Jeg får lyst til at bruge Anders Foghs udtryk: *"Det er tid til forandring"*. Statsministeren har ikke magtet at skabe den, selvom varme, omsorg og stregkoder spillede en stor rolle hos Venstre i den sidste valgkamp. Gør dog noget ved det. Slip de ansatte fri. Lyt til dem. Tro på dem. Giv dem indflydelse. Lad kreativiteten få luft under vingerne.

### *LO's frihedsundersøgelse*

LO gennemførte en stor frihedsundersøgelse sidste år.

Ifølge undersøgelsen står det skralt til i den offentlige sektor. Her er det ikke friheden, der dominerer. Det er stregkoder, tidsstudier og mistillid til de ansatte.

Undersøgelsen dokumenterede, at man i det offentlige selv i den ene ende af skalaen skal betale for kaffen og ikke har personalegoder, mens man i den anden ende af skalaen mangler indflydelse, dialog, og mulighed for personlig udvikling.

Den offentlige sektor fik med andre ord dumpekarakter. Det burde offentlige arbejdsgivere ikke kunne leve med.

## Afslutning

### *Regeringsskiftet*

Vi fik et regeringsskifte i november 2001.

Venstre fik ekstra stemmer ved at gå mod midten, og Dansk Folkeparti fik ekstra stemmer ved at blive mere rabiater. Venstre vandt valget på velfærdsspørgsmålet. Anders Fogh Rasmussen stod som en mere troværdig garant for velfærdssamfundet end Poul Nyrup Rasmussen. I sig selv egentlig ganske godt skuldret af forfatteren til "Fra socialstat til minimalstat".

Den næste folketingsvalgkamp vil formentlig blive en gentagelse, hvor det denne gang vil være børns og ældres vilkår, der sættes i centrum. Regeringen er godt i gang. Forslaget til finanslov er kemisk rensset for de traditionelle borgerlige mærkesager.

Valget kan komme hurtigt – måske allerede i denne uge.

### *Skattestoppet trækker tænder ud*

Regeringens skattestop har i dag virket i 1043 dage.

Det er dybt bekymrende, at det er lykkedes regeringen at få udbredt det billede, at vi allesammen har betalt mindre og mindre i skat i denne periode, når skattestoppet reelt betyder omfordeling i samfundet til fordel for boligejerne – først og fremmest i det nordsjællandske.

Og hvad værre er: Skattestoppet trækker tænder ud af de offentlige kasser. Velfærdskommissionens formand sagde det tydeligt forleden: Skattestop i dag betyder besparelser i morgen. Vi har i 1043 dage skubbet en regning foran os, der bliver større og større.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd udarbejdede i sommer for FOA og PMF en opgørelse af denne regning, og bundlinjen er uhyggelig. Alene i 2004 har skattelettelserne og skattestoppet betydet et indtægtsfald til samfundskassen på 15 milliarder kroner. Og beløbet stiger i de kommende år.

For beløbet, der er anvendt til skattelettelser og skattestop, kunne man ansætte 60.000 offentligt ansatte. Hvilken service kunne det offentlige ikke have givet borgerne, hvis man havde brugt så mange penge på velfærd? På ventelister. På sygehuse. På hjemmehjælp. På bedre arbejdsmiljø. På bedre og billigere kollektiv trafik. Og på stribevis af andre ting.

### **Fagbevægelsens næste store projekt**

Regeringen har netop inviteret arbejdsmarkedets parter til treparts-drøftelser om en samlet massiv indsats for voksen- og efteruddannelse i de næste år. Baggrunden er globaliseringens konsekvenser i form af udflytning af arbejdspladser til lavtlønslande og behovet for at skabe nye arbejdspladser i Danmark.

Målet er rigtigt, og vi bør i fagbevægelsen spille positivt med.

Der er brug for et kompetenceløft for de faggrupper, som har den korteste eller ingen uddannelse.

Og der er brug for at indtænke kompetenceudvikling, når fremtidens velfærd skal udvikles. I virkeligheden har vi i kommuner og amter allerede nu brug for en ekstraordinær indsats for voksen- og efteruddannelse i forbindelse med kommunalreformen.

Jeg føler mig overbevist om, at voksen- og efteruddannelse kan blive fagbevægelsens næste store projekt på samme måde som etableringen af arbejdsmarkedspensionerne var det i 1980'erne.

Vi skal være parat til også at indtænke overenskomstforhandlingerne i et sådan projekt. Ikke for at finansiere driften af uddannelsesinstitutioner eller for at være løntilbageholdende, men for at sikre de ansatte reelle rettigheder til efter- og videreuddannelse. Den chance må vi ikke lade gå fra os.

FOA's medlemmer har brug for uddannelsesrettigheder, og kan vi skabe det gennem samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen – uanset dennes farve – så er det efter min opfattelse med at komme i gang.

### **Vi kan blive bedre til at dele og overføre viden**

Hermed kan jeg afslutte min første beretning som forbundsformand og overlade den og den skriftlige beretning til kongressens behandling. Men inden jeg gør det, er jeg fristet til at sige et par ord om det at blive valgt som forbundsformand.

Jeg føler mig meget privilegeret. Jeg har fået lov til at varetage et job, som både er fantastisk spændende, udfordrende og udviklende, og jeg er ikke mindst glad for den modtagelse, som I og forbundshuset har givet mig.

Alligevel gjorde jeg mig efter en periode i jobbet nogle overvejelser, som jeg vil afslutte med.

Jeg tror, at vi gør os selv – medlemmerne, tillidsrepræsentanterne, afdelingerne og forbundet – en bjørnetjeneste, når vi udskifter personer på de valgte poster. Vi arbejder alt for lidt med at sikre, at vi fortsat besidder den viden, som de afgående har oparbejdet.

Lidt firkantet sagt, så går 22 års erfaring ud af døren i samme øjeblik, som et ubeskrevet blad går ind. Det er en uklog håndtering af erfaringer og viden.

Jeg forestiller mig, at problemet er det samme, når tillidsrepræsentanten, afdelingsformanden, sektorformanden og den faglige sekretær udskiftes.

Jeg var så heldig, at Poul Winckler stillede sig til rådighed uden begrænsninger. Men jeg tror, at vi i fællesskab bør overveje, om vi ikke kan gøre det bedre. Og om vi ikke i langt højere grad kan sikre vidensdeling og vidensoverførelse både lokalt og centralt til gavn for det videre faglige arbejde.

*Tak for jeres opmærksomhed.*



**Forbundet af  
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

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