

Mundtlig beretning

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	2
Arbejdsmarkedspolitik fra 2000 - 2004.....	3
A-kassens kontaktforsøg.....	3
<i>AF's job- og CV-bank</i>	4
<i>FOA Job</i>	4
FOA's udspil til "Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken"	5
Valg og ny regering	5
Beskæftigelsesreformen "Flere i Arbejde"	5
<i>Andre aktører</i>	6
<i>Ligestilling mellem ansættelse i offentlige og private tilskudsjobs</i>	7
<i>For lidt uddannelse til ledige</i>	8
<i>Flere løntilskudspladser</i>	9
<i>De ældres placering på arbejdsmarkedet</i>	10
<i>Fald i normeringen</i>	12
<i>Prisen er blevet konkurrenceparameter</i>	13
A-kassens fremtidige arbejde	13
<i>Det politiske niveau</i>	15
<i>A-kassernes død og reinkarnation</i>	16

Indledning

Tiden flyver bare af sted. Jeg synes ikke, det er lang tid siden, jeg stod her sidst og aflagde beretning. Ja, på en måde er det, som var det i går.

Tiden er et underligt begreb. Egentlig er den jo bare et automatisk tælleværk for at sige det banalt. Alligevel taler vi om, at tiden står stille, at tiden går langsomt, at vi ikke har tid nok, og ikke mindst at tiden flyver af sted.

Når jeg tænker 4 år tilbage, synes jeg ved nærmere eftertanke, at det er meget lang tid siden. Tiden har bestemt ikke stået stille. **Så** - meget er sket. **Så** - meget er der vendt op og ned på. Ting, som vi aldrig havde troet, er blevet til virkelighed. Noget er godt, og noget er skidt. Men sket er det, og tiden er gået. Og ofte har vi slet ikke haft nok tid til alt det, vi skulle nå. Hvor tit har jeg ikke sagt til mange af jer, at når døgnnet får mere end 24 timer, så skal jeg nok nå det!

For 4 år siden gik vi hjem fra et godt delegeretmøde. Hvem tænkte da på, at vi 4 år senere skulle befinde os i en ganske anden elektronisk og digital verden, som stort set er blevet allemands eje? Jeg kan selvfølgelig godt huske, at jeg i den mundtlige beretning i 2000 var inde på den digitale a-kasse. Men udviklingen er nu gået langt hurtigere, end vi havde troet.

Hvem havde for 4 år siden forudset, at vi ville opleve en så massiv brug af andre aktører i aktiveringen?

Hvem havde forestillet sig, at vi ville få tværfaglige a-kasser, og hvem havde troet, at godt 50 % af alle fagforeningsmedlemmer i dag kan tegne en tillæggsforsikring?

Dette er blot nogle få eksempler på ting, vi ikke havde et klart billede af, og hvor udviklingen har overhalet os eller måske endog er kommet bag på os.

Jeg synes også, det er vigtigt at nævne, at regeringen og beskæftigelsesministeren sidste efterår satte et angreb ind på selve kernen i dagpengesystemet, nemlig forsikringsprincippet. Angrebet bestod i et forslag om, at ledige med en månedlig indtægt over 25.000 kr. skulle have en karenperiode, før de kunne få dagpenge. Det var et skridt på vej mod kontanthjælpssystemets transsprincip – og dermed et alvorligt angreb på dagpengesystemet.

Efter en heftig offentlig debat måtte beskæftigelsesministeren trække sine forslag. Han udtrykte selv, at han havde fået en ordentlig blodtud.

Men hvad gjorde regeringen? Den meddelte, at ændringer på dagpengeområdet ville blive lagt over i Velfærdskommissionen til behandling dér. Så – selvom forslagene blev lagt ned i skuffen, så er de ikke glemt. De vil snart blive taget op igen. Og det vil ske sammen med en række andre af Velfærdskommissionens forslag.

Der skal nok komme gang i den i de kommende år. Det bliver ikke udfordringer, vi kommer til at mangle.

Jeg vil her i min mundtlige beretning ikke gentage alt det, der står i den skriftlige beretning. Den giver – efter min mening – et godt billede af, hvad der er sket på det beskæftigelses- og forsikringsmæssige område i perioden. Forsikringsmæssigt er der jo ikke sket det helt store. Det er mere småjusteringer.

Jeg vil i stedet fokusere på nogle enkeltpunkter og prøve at gå mere i dybden med dem.

Jeg vil tale om de arbejdsmarkedspolitiske mål, vi vedtog på sidste delegeretmøde. – Hvordan har vi arbejdet med dem, og har vi nået dem?

Jeg vil tale om en arbejdsministers lovende udspil, som døde en stille død efter et valg. Og blev erstattet med en ny beskæftigelsesministers reform ”Flere i arbejde”.

Jeg vil give dén reform et par borgerlige – eller måske rettere uborgerlige – ord med på vejen. Den fører meget ondt med sig, som jeg vil pege ud, så vi kan tage kampen op imod det. Det handler blandt andet om det igangværende udliciteringscirkus på vores område, om forskelsbehandlingen af offentligt og privat ansatte og om blokeringerne for uddannelse til ledige.

Jeg vil også tale om de ældres plads på arbejdsmarkedet.

Og endelig vil jeg tale om a-kasserne – om deres organisation og om deres fremtidige arbejde. Det sidste er vigtigt, for nok skal en beretning se bagud, men målet må altid være at blive klogere på fremtiden.

Arbejdsmarkedspolitik fra 2000 - 2004

A-kassens kontaktforbøb

Et af hovedbudskaberne fra sidste delegeretmøde var, at vi skulle have en klar profil i arbejdsmarkedspolitikken – med det mål at vore ledige medlemmer fik mulighed for hurtigst muligt at komme i ordinær beskæftigelse.

For at sikre dette mål besluttede vi, at lokalerhederne skulle lave en grundregistrering af vore ledige medlemmer. De skulle indsamle oplysninger om hvad de ledige medlemmer kan – deres kvalifikationer – hvad de har arbejdet med tidligere, og hvad de ønsker at arbejde med i fremtiden.

Med denne viden som basis skulle vi vurdere de lediges tilknytning til arbejdsmarkedet og koncentrere kræfterne om **de** ledige, der har mest behov for støtte og vejledning. Den viden, vi fik via grundregistreringen, så vi som en afgørende forudsætning for vores primære mål - at hjælpe de

ledige tilbage til ordinær beskæftigelse eller i ordinær uddannelse så hurtigt som muligt. I tilknytning til grundregistreringen udviklede vi et søgemodul, så vi langt lettere kunne finde frem til de rigtige ledige til jobrotationsprojekter, uddannelsesforløb og ledige jobs i det hele taget.

På den måde fik både afdelingerne og lokalerhederne allerede i 2001 et rigtigt godt redskab til at hjælpe vores ledige medlemmer tilbage til arbejde.

AF's job- og CV-bank

Den senere udvikling af AF's job- og CV-bank har vist os, at vi så rigtigt, da vi holdt delegeretmøde i 2000. Vores interne grundregistrering er jo forløberer for den lovpligtige registrering af ledige medlemmers CV.

I dag er det obligatorisk for alle ledige at lægge deres CV i job- og CV-banken. I dag er det simpelthen en del af rådighedsforpligtelsen.

FOA Job

Hos os blev arbejdet fuldendt med FOA Job, som gik i luften i januar 2004. FOA Job er en del af fagbevægelsens elektroniske jobsøgningsystem, som vi har taget aktivt del i at udvikle lige fra starten af. På FOA's hjemmeside har vi nu en web-service, hvor alle jobsøgende kan søge efter ledige stillinger, og jeg understreger **alle**.

Det er mig meget magtpåliggende at pointere, at FOA Job kan bruges af både ledige og beskæftigede og nuværende og kommende FOA-medlemmer.

FOA Job er et helt unikt system. Det afsøger løbende Internettet for alle relevante jobopslag og kan derfor tilbyde langt flere jobs end andre jobportaler. Det søger ikke kun på det, man beder om, men også på nært beslægtede områder både geografisk og jobmæssigt. Og så kan systemet rette stavefejl. Selvom man har stavet køkkenassistent forkert, kommer der hits frem med køkkenassistenter sammen med hits om kantineassistenter, køkkenledere o. lign.

Om meget kort tid kan alle medlemmer lægge deres CV ind på FOA Job. De ledige, der har en lovgivningsmæssig forpligtelse til at lægge deres CV ud i AF's CV-bank, behøver ikke at lave to CV'er. Vi arbejder på, at CV'et fra CV-banken hurtigt og let skal kunne overføres til vores system.

Vi vil hele tiden udvikle det her.

Snart vil afdelinger med både formel og uformel jobformidling f.eks. kunne lægge jobbene ud på FOA Job.

FOA´s udspil til ”Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken”

Hvis vi går tilbage til 2001, så var det et år, hvor der skete en hel del. Den daværende arbejdsminister efterlyste om foråret ideer til et kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken og opfordrede bl.a. forbundene og a-kasserne til at komme med gode ideer. Når han ønskede et kursskifte, så skyldtes det den demografiske udvikling. Vi bliver kort sagt flere og flere ældre, som står uden for arbejdsstyrken – og derfor risikerer vi at komme til at mangle arbejdskraft.

FOA tog i samarbejde med a-kassen handsken op. I juni 2001 godkendte hovedbestyrelsen FOA´s udspil til ”Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken”. Og det har lige siden været vores fælles politiske platform.

Valg og ny regering

Så blev det efterår, og der blæste kolde vinde fra nordøst. Blækket var knap tørt på arbejdsministerens udspil til en nyorientering af arbejdsmarkedspolitikken, før der blev udskrevet valg, og ministerens udspil visnede bort i takt med, at bladene faldt af træerne.

En ny regering af en anden farve kom til.

Den annoncerede allerede i regeringsgrundlaget, at den ville fremlægge en handlingsplan, som de kaldte ”Flere i arbejde”.

Og i regeringens 100-dages program blev det annonceret, at regeringen ville komme med forslag om etablering af en statslig tværgående a-kasse og ophæve forbuddet mod tværfaglige kasser.

Beskæftigelsesreformen ”Flere i Arbejde”

Først et par generelle ord om ”Flere i Arbejde”.

Der er mange gode hensigter og tanker bag den endelige reform. Den blev som bekendt indgået mellem regeringen og socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Kristelig Folkeparti efter lange og hårde forhandlinger, som var ved at kuldsejle flere gange.

Vi er helt enige i den sammentænkte indsats. Den beskæftigelsespolitiske indsats over for den enkelte ledige skal ikke afhænge af, om vedkommende er medlem af en a-kasse eller ej. Det er den lediges behov, der skal i centrum.

Vi er også enige i det intensive kontaktforløb, hvor den ledige mindst hver tredje måned skal have en kontakt med AF eller en anden aktør. Ideelt set forhindrer kontaktforløbet, at ledige glemmes eller parkeres i udsigtsløse aktiveringsforløb.

Ja, det intensive kontaktforløb er faktisk et plagiat af det kontaktforløb, vi selv satte i værk i 2001, og som i øvrigt hurtigt blev døbt ” Winnies Lov” af a-kassens sagsbehandlere.

Så også på dette punkt var vi på forkant med udviklingen i 2000, hvor vi på delegeretmødet besluttede løbende at følge op på alle vores medlemmer i hele ledighedsperioden.

Jeg skal dog dryppe lidt malurt i bægeret. - Det er jo sæson for at lave snaps nu.

Andre aktører

Vi er, som sagt, enige i det intensive kontaktforløb. Men under forhandlingerne om ”Flere i Arbejde” var vi også bekymrede over, at kontaktforløbene skulle udvikle sig til en kontrolinstans og en stramning af rådigheden, og det advarede vi kraftigt mod.

Det er desværre den udvikling, jeg aner nu.

Jeg havde håbet, at opgaven med kontaktforløbene var gået til fagbevægelsen og a-kasserne i samarbejde med AF og kommunerne. Det havde været helt naturligt for mig. Vi har nemlig de kompetencer, der skal til, og en god kontakt til arbejdspladserne og dermed de ledige job.

Det satte Dansk Arbejdsgiverforening sig imidlertid imod. De ville have, at kontaktforløbene blev lagt i åbent udbud, så alle private aktører små som store kunne byde ind på denne opgave. - Og sådan blev det. Det betød, at små købmænd og private konsulentfirmaer bød ind. Der var hurtige penge at tjene. Der er opstået en form for udliciteringscirkus omkring arbejdet, som jeg kun kan tage kraftigt afstand fra, og det koster mange penge, skulle jeg hilse og sige.

Godt 20 % af de ledige er blevet udliciteret til andre aktører. 80 % af midlerne bruges på disse godt 20 %. De 80 %, der ikke er udliciterede, må klare sig for 20 % af midlerne.

Det er da den omvendte verden og helt barokt for at sige det lidt bramfrit.

Men værst af alt. Vi oplever, at de lediges rettigheder i henhold til loven knægtes. Her har A-kassen en vigtig rolle i at hjælpe medlemmerne med at undgå, at det sker. F. eks fungerer de lediges ret til selv at vælge aktør slet ikke. Så den meget snak om frit valg fra regeringens side er også her et illusionsnummer.

Det er FOA's overordnede holdning, at andre aktører kun skal bruges, hvis de gør en forskel og yder en bedre indsats overfor de ledige.

Langt de fleste af vore afdelinger har budt ind på kontaktførelser og CV-samtaler. Afdelingerne køber ressourcerne til arbejdet i a-kassen til de opgaver, hvor kassens medarbejdere har de nødvendige kvalifikationer.

Nogle afdelinger har budt ind alene. Andre har gjort det i samarbejde med LO, AOF eller andre.

De evalueringer, der foreløbig er lavet af de forløb, vi har været med i, viser gode resultater af vores indsats. - Vi gør en forskel, viser det sig.

Jeg tror ikke, udviklingen med andre aktører kan stoppes. Andre aktører er kommet for at blive og bliver en fremtidig arbejdsopgave for os. Derfor er det vigtigt, at vi i arbejdet med andre aktører holder fast i vores politiske mål – at sikre vore medlemmers rettigheder og arbejde for, at alle ledige får ligelig del i aktiveringsmidlerne.

Ligestilling mellem ansættelse i offentlige og private tilskudsjobs

Når jeg sagde, at vi er enige i hensigterne i Flere i Arbejde, har jeg allerede tilkendegivet, at vi ikke er enige i den praktiske gennemførelse af reformen. Og der er også store skønhedspletter i selve lovteksten, som vi gerne havde været foruden.

Nu vil jeg rose os selv, selvom selvros ikke er min kop te. Vi har overalt i systemet slidt og slæbt for at skabe ligestilling mellem personer ansat i løntilskudsjobs i en privat virksomhed og personer ansat i et løntilskudsjob på en offentlig arbejdsplads.

Og det har været en ensom kamp. Jeg har ofte følt mig som Den ensomme Rytter – the lonely cowboy - som rider alene i en ørken, hvor vidderne synes endeløse og ensomheden overvældende.

Et kort øjeblik i forløbet med arbejdet med "Flere i Arbejde", fik jeg en kort stund følgeskab af andre fra fagbevægelsen. Side om side red vi mod målet – lige ret for loven for alle. Men lige så snart der blev truet med, at ansatte i private tilskudsjob kunne få samme vilkår som ansatte i offentlige tilskudsjobs, sadlede de om og vendte mulen hjemad. Og jeg red videre på min ensomme vej i den stenede ørken.

Nu vil jeg nødig sammenligne mig selv med et stædigt æsel. Men jeg gør det alligevel. Jeg viger ikke en tomme. Jeg bliver stædigt ved, til der er ligestilling mellem offentlige og private tilskudsjobs.

Lad mig komme med et helt banalt eksempel.

To personer skal aktiveres.

Karen vil gerne arbejde med mennesker i plejesektoren og får ansættelse med løntilskud på et kommunalt plejehjem.

Søren vil gerne arbejde med maskiner og er så heldig at få ansættelse med løntilskud på en privat maskinfabrik.

Karen får en løn, der svarer til hendes dagpenge.

Søren får fuld overenskomstmæssigt løn.

Det er dybt uretfærdigt overfor dem, der ønsker et job indenfor den offentlige sektor. Det er dybt uretfærdigt over for de mange, der må tage til takke med et løntilskudsjob på en offentlig arbejdsplads. For det er oven i købet et lotterispil. Det er helt tilfældigt, at Søren fik et tilskudsjob hos en privat arbejdsgiver. Dem opretter de private arbejdsgivere jo ikke for mange af. Han kunne lige så godt være endt i en kommune i f.eks. det grønne område.

Jeg vender lige tilbage til hesten og min ensomme tur i den trøstesløse ørken. Alene kan jeg intet ændre. Jeg må ud af den gølge ørken. Vi må sammen overalt, hvor vi er, arbejde for at rejse en folkestemning, mod denne urimelige forskelsbehandling og samle et helt kavaleri til angreb på BORGEN. Med de rigtige alliancer inden for murerne og et målrettet angreb, tror jeg på, at vi kan vinde kampen for - lige ret for loven til alle.

For lidt uddannelse til ledige

Og så over til den praktiske gennemførelse. Beskæftigelsesministeren fik en masse bemyndigelser i loven. Og dem har han, som vi frygtede, gjort flittigt brug af.

En af dem har han brugt til at lægge meget stramme rammer for, hvor mange aktivmidler der må bruges til at opkvalificere de ledige. Arbejdsmarkedsrådene har fået udmeldingen, at de højst må bruge omkring 50% af deres midler på uddannelse.

Det er særligt katastrofalt i en tid, hvor arbejdsløsheden stiger. Forliget skulle have givet mere uddannelse til ledige og have betydet flere voksenlærlinge. Det fremgik af forligsteksten.

Allerede i indledningen til aftalen fastslås det, at lediges kvalifikationer skal forbedres, og at en målrettet indsats gennem uddannelse er et bærende element i ”Flere i Arbejde”. Flaskehalsindsatsen skal også styrkes, siges der.

Alligevel kom uddannelse ikke ind i formålsparagraffen for Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Sammen med LO arbejdede vi energisk for at få uddannelse ind i formålsparagraffen – netop for at sikre intentionerne i forligsteksten. Men det kom vi ikke igennem med.

Man skulle også tro, at vejen ville være banet for, at ledige, der gerne vil arbejde inden for social- og sundhedsområdet automatisk kunne få uddannelse til området. Social- og sundhedshjælpere og ikke mindst assistenter står jo mange steder på flaskehalslisten – det vil sige at der er mangel på arbejdskraft eller risiko for det: Og det er også dokumenteret, at uddannelse til området har meget stor beskæftigelseseffekt. Ja faktisk har uddannelse til netop dette område den største beskæftigelseseffekt af alle.

Men nej – ved hvert bekendtgørelsesudkast har der vist sig forhindringer, og vi har skullet kæmpe en sej kamp for at fjerne forhindringerne.

Vi fik f.eks. ikke integreret den hidtidige forsøgsordning på Social- og sundhedsområdet i den generelle bekendtgørelse om tilskud til voksenlærlinge.

Vi fik kun gjort forsøgsordningen permanent. Det betyder, at de barrierer, der var, for at ordningen kunne bruges rigtigt, stadig er til stede – og vi er ikke kommet et skridt videre.

Vi har i hele denne kamp om uddannelse til ledige haft stor glæde af samarbejdet med de socialdemokratiske ordførere. Det har bl.a. ført til forbedringer af de lediges mulighed for at tage en social- og sundhedsuddannelse med aktiveringsydelse som ledig i en tidlig indsats – for også det var mærkelig nok en kamp der skulle kæmpes.

Vi har også fået Arbejdsmarkedsstyrelsen til at anerkende, at social- og sundhedsuddannelserne er et sammenhængende hele. Det betyder, at ledige kan få godkendt en jobplan til social- og sundhedsassistent, selvom hjælperuddannelsen ikke står på flaskehalslisten, og indgangen til social- og sundhedsuddannelsen som bekendt er hjælperuddannelsen.

Flere løntilskudspladser

Beskæftigelsesministerens kampagne i foråret 2004 for at skaffe flere løntilskudspladser har givet grobund for yderligere misbrug af ordningen. Vi ved, at masser af ordinære jobs i tidens løb er blevet erstattet af løntilskudsjobs – især på det offentlige arbejdsmarked.

Tilskuddet til arbejdsgiveren har stort set dækket lønudgifterne, og kassetænkning er gået forud for ansættelse i ordinært arbejde. På den måde er der skabt et proletariat af ledige, der ikke har andre muligheder end at gå fra et løntilskudsjob til det næste – og vel at mærke for en løn, der svarer til dagpengene.

Også her har jeg undertiden følt, at jeg red alene, når jeg kritiserede ordningen. Men nu synes jeg, at jeg har fået følgeskab og rider i kolonne med andre forbund, som ser samme problemer og gerne vil arbejde imod misbruget.

De ældres placering på arbejdsmarkedet

Arbejdsstyrken skal øges, hvis velfærden skal bevares. Det er stort set alle politiske partier enige om. Derfor gælder det om, at ældre bliver på arbejdsmarkedet så længe som muligt.

Men det helt fundamentale problem er, at arbejdsgiverne ikke vil have de ældre. Meget få arbejdsgivere har tænkt over seniorpolitiske foranstaltninger, og de frasorterer simpelthen ældre ledige, når de skal ansætte nye medarbejdere. Den 55årige, der står med en fyreseddel i hånden, har en meget stor risiko for at blive låst fast i ledighed og blive langtidsledig. Ældre udgør næsten 1/3 af de langtidsledige, medens de kun udgør 17,5 % af a-kassemedlemmerne.

Antallet af langtidsledige er i det hele taget steget eksplosivt under VK-regeringen. Fra regeringen tiltrådte i 2001 og frem til i dag er antallet af langtidsledige nu steget til 50.000 ledige. Det dokumenterer en ny undersøgelse fra A-kassernes Samvirke fra september i år. Undersøgelsen viser endda kun toppen af isbjerget, da ledige i aktivering ikke er medtalt.

Man kan godt forstå, at ældre ikke har andet end et skuldertræk tilovers for alle de pæne ord om det grå guld, når ældre ledige snarere betragtes som skrot af arbejdsgiverne.

Samtidig viser nyere forskningsbaserede undersøgelser, at ældre i stigende grad ønsker at blive længere tid på arbejdsmarkedet, og at de mere og mere udskyder overgangen til efterløn til det 62. år. En undersøgelse, som COWI netop har lavet for LO, viser, at mange ældre gerne vil fortsætte på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen omfatter 10 virksomheder med mange LO-medlemmer, bl.a. Holbæk Hjemmepleje.

Metoden til at holde på ældre er simpel. Arbejdspladserne skal blot lytte til de ældre, give dem muligheder og udfordringer og glemme, at de er ældre. Så bliver de, hvis arbejdsmiljøet er i orden, og der er mulighed for at komme på nedsat tid.

Men undersøgelsen handler jo om dem, der er i arbejde. Dem, der står udenfor, kan blive stående der, hvis arbejdsgiverne ikke lærer at leve op til, at samfundet har brug for de ældre på arbejdsmarkedet.

Vi skal også nytænke på dagpengelovgivningen og arbejde for, at ledige over 60 år får lige så mange rettigheder i dagpengesystemet som de under 60årige. Vi skal have fjernet alle de barrierer, der tvinger ældre på efterløn. De skal selv bestemme, om de vil blive på arbejdsmarkedet til de bliver 65 eller gå på efterløn.

Regeringen er dobbeltmoralsk efter min mening.

Den siger et og gør noget andet. Det er der masser af eksempler på.

- Den vil have flere i arbejde, men den samlede beskæftigelse er faldet, og arbejdsløsheden er steget.
- Den markedsfører en individuelt tilrettelagt indsats for de ledige og gennemfører messer, bunkebryllupper og storgruppesamtaler.
- Den vil stoppe aktiveringscirkuset, men nedprioriterer uddannelse og opkvalificering og laver kampagner for flere ansættelser med løntilskud.

Og sådan kunne jeg blive ved.

Danmark og de mange ledige har så sandelig brug for en helt anden regering, og det kan ikke gå hurtigt nok.

Det var arbejdsmarkedspolitikken! Og nu til noget helt andet – nemlig kassens organisation, som også skal have nogle ord med på vejen.

A-kassens organisationsudvikling

Der er fortsat en lokalenhed alle de steder, der er en faglig afdeling. Kassens struktur hænger nøje sammen med afdelingsstrukturen i FOA og følger derfor den udvikling, der sker her.

Flere steder er en a-kasseleder blevet leder af flere lokalerheder i forbindelse med stillingsledighed. Dette er sket i et tæt samarbejde med de faglige afdelinger. Det fungerer godt, og det er den vej, vi vil forsætte.

Det er derfor netop blevet besluttet i hovedbestyrelsen, at organiseringen af arbejdet i lokalerhederne skal ændres. I takt med udviklingen skal vi nedbringe antallet af a-kasseledere, og a-kasseledernes primære opgave bliver af ledelsesmæssig art. Det forventes dog ikke, at der kommer færre lokalkontorer, og på hvert kontor skal der være en fuldmægtig. Det bliver en styrkelse af det forsikringsmæssige.

Fald i normeringen

Der er i perioden sket et fald i antallet af udbetalte ydelser. Fra 2000 til 2002 så vi et fald på små 11 %. Medlemstallet faldt også – desværre.

Vi stod over for en situation, hvor vi kunne se, at hvis vi ikke gjorde noget, ville gabet mellem indtægter og udgifter blive stadig større. Vi måtte derfor som en ansvarlig ledelse tilpasse normeringen. Hovedbestyrelsen besluttede i september 2002 at nedbringe normeringen med ca. 10 %.

Det er aldrig en rar situation at stå i en for en ledelse. Men ledelse handler også om at turde tage de ubehagelige beslutninger.

For ikke at komme ud i samme situation en gang til besluttede hovedbestyrelsen for nylig, at kassens normering skal reduceres med 5 % i 2004 og 5 % i 2005 i det omfang, det kan ske ved naturlig afgang.

Ved stillingsledighed SKAL kassens ledelse i alle tilfælde nøje vurdere, om stillingen skal genbesættes eller ej. Om vi når disse mål, afhænger af, at a-kasseområdet ikke får nye ressourcetunge arbejdsopgaver.

Prisen er blevet konkurrenceparameter

Etableringen af tværfaglige kasser satte for alvor fokus på a-kassernes pris. Vi havde et monopol gennem mange år, og prisen blev skubbet lidt i baggrunden. Nu sidder den til gengæld til højboards som en anden æresgæst og er blevet et konkurrenceparameter, som det hedder på moderne markedssprog.

Selvom vores medlemmer ikke strømmer over i de nye tværfaglige kasser, mister vi immervæk løbende medlemmer til dem. Men de fleste af de medlemmer, vi mister, melder sig simpelthen ud eller går på pension. Og yngre fravælger a-kassen. Her står a-kasserne i samme problem som de faglige organisationer. Af de 20-24-årige er kun lidt over halvdelen forsikrede.

Vi er altså nødt til at holde kontingentet i ro for at klare os i den skærpede konkurrence. Samtidig skal vi selvfølgelig anvende vores ressourcer så optimalt som muligt.

Når dette er sagt vil jeg føje til, at a-kassens ansatte – lokalt som centralt – har ydet en stor indsats, og kvaliteten i arbejdet bliver stadig bedre. Det dokumenteres fint i den skriftlige beretning. Det skal alle medarbejdere have stor ros og tak for.

Forudsætningerne for arbejdet i lokalerhederne forandres i disse år. Medlemmerne lader sig ikke spise af med standard svar og generel paratviden, som ikke er tilpasset den enkelte lediges situation. Medlemmerne ønsker individuel behandling og forståelig og anvendelig vejledning, de kan bruge til noget.

Sagsbehandlerne skal kunne det hele. De skal kunne den komplicerede arbejdsløshedslovgivning på fingrene – også når den ændrer sig. Og de skal være i stand til at vejlede og kommunikere mundtligt og skriftlig med medlemmerne med respekt for deres forskelligheder.

Det kræver, at sagsbehandlerne kan se medlemmerne som hele mennesker og vejlede ud fra en helhedssituation på arbejdsmarkedet over tid, ikke bare et øjebliksbillede.

Det er store krav, vi stiller. Det ved jeg godt. Men lad os da bruge tiden nu, hvor vi ikke har store og omvæltende lovændringer på bedding. Medarbejdernes kompetencer skal løbende udvikles, så de får forudsætningerne for at klare fremtidens arbejdsopgaver.

A-kassens fremtidige arbejde

Disse betragtninger fører mig direkte over i a-kassernes fremtidige arbejde. Store udfordringer og omvæltninger venter os i de kommende år.

Denne del er også mit oplæg til de politiske målsætninger – Offentligt Ansattes A-kasse frem mod 2008.

A-kassen skal endnu i nogle år forvalte et tungt og kompliceret a-kassesystem. Det skal vi kunne gøre korrekt. Og vi skal være i stand til at formidle lovgivningen til medlemmerne og vejlede dem om deres rettigheder og pligter.

I bed sikkert mærke i, at jeg sagde ”nogle år endnu” om det tunge og komplicerede dagpengesystem.

Det gjorde jeg, fordi jeg vurderer, at digitaliseringen vil vende op og ned på alting. Den stormer ind over os som en hvid tornado.

Allerede i dag er digitaliseringen så vidt fremskreden, at medlemmerne kan udfylde dagpengekort, ferieerklæringer mv. hjemmefra og sende dem via vores web-a-kasse til lokalerne. Og digitaliseringen stormer videre. Det er jeg slet ikke i tvivl om.

De meget kraftige vinde og de ekstremt lave tryk i en tornados centrum kan forårsage voldsomme ødelæggelser. Det ved jeg godt.

Men mit billede med den hvide tornado skal symbolisere det positive i det hurtige, effektive, dynamiske og handlekraftige.

Man kan have forskellige vurderinger af, hvor langt ude i fremtiden de kommende digitale muligheder og redskaber ligger. Men de kommer, og de vil forandre a-kassernes arbejde. Det vil jeg æde min gamle hat på.

Arbejdsløshedskassernes Samvirke har arbejdet målrettet på, at a-kasserne får adgang til digitale time- og lønoplysninger. Det vil lette arbejdet betydeligt, og det er på vej.

Næste skridt bliver – og jeg taler ikke om en fjern fremtid – at udbetalingen af ydelser fra dagpengesystemet bliver en sag direkte mellem den enkelte borger og den myndighed, der udbetaler ydelser. Pengene vil gå direkte ind på medlemmernes konti, uden at a-kasserne involveres. Der er for mig ingen tvivl om, at staten på et tidspunkt vil vurdere, om man stadig vil udlicitere administrationen af dagpengesystemet til selvstændige kasser. Eller om man kan gøre det billigere selv og spare f.eks. hele den store tilsynsafdeling, som skal holde et vågent øje med kasserne.

På et tidspunkt vipper det. Det er jeg sikker på.

Det vil kræve regelforenklinger, selvfølgelig. Men de kommer. Og her har vi en stor opgave i at sikre, at regelforenklingerne ikke bliver til ugunst for vores medlemmer.

A-kassen tømmes på den måde for en mængde rutineopgaver.

Den personlige vejledning

Men der findes arbejde, der kun vanskeligt kan digitaliseres. Det er den personlige vejledning.

Ok – man kan selvfølgelig sætte et web-kamera op, og det er der da også forsøg med i AF Storkøbenhavn. Men der skal stadig to eller flere mennesker til af rigtig kød og blod, som kommunikerer med hinanden – enten i samme rum eller over et net. Robotter dur ikke her.

Og det er vejledningsarbejdet, det bliver det væsentlige i de kommende år. Vi skal fokusere på, at vi er medlemmernes advokater og arbejde for at sikre deres rettigheder til enhver tid.

Det politiske niveau

På politisk niveau skal vi påvirke udviklingen i samfundet. Dagpengesystemet er en del af den danske velfærdsmodel. Vi skal være med til at sætte dagsordenen for velfærdssamfundets udvikling. Vi skal være med til at præge debatten om det sammen med forbundet. Her er det specielt vigtigt at holde et vågent øje med, hvad der sker i Velfærdskommissionen.

Den fik som opgave at analysere behovet for velfærdsydelse frem til 2020. Den skulle også analysere den sociale balance i velfærdsydelserne og komme med konkrete forslag til øget arbejdsudbud og beskæftigelse.

Bag disse overordnede betragtninger gemmer sig, at Kommissionen skal komme med sine bud på en evt. harmonisering af overførselsindkomsterne, efterlønnens fortsatte eksistens osv.

De Radikales forslag om obligatorisk arbejdsløshedsforsikring er også lagt over til Kommissionen – og med det tankerne om den statslige tværfaglige a-kasse.

Da beskæftigelsesministeren sidste år fik sin blodtud, trak regeringen forslagene om dagpengebesparelser og sagde, at Velfærdskommission skulle overveje dagpengesystemet og evt. ændringer.

Kommissionen skal komme med sin betænkning senest ved udgangen af 2005. Det er helt sikkert, at efterlønnens fremtid kommer i spil.

For os er det vigtigt, at vores medlemmer fortsat har efterlønnen som en mulighed for at trække sig tilbage, når de er blevet 60. Mange af vore medlemmer er simpelthen trætte efter et langt og hårdt arbejdsliv og ønsker nogle gode år uden arbejde.

Vi ved godt, at det ser ud til, at der kommer til at mangle arbejdskraft i de kommende år. Men så længe arbejdsgiverne ikke vil have seniorerne, er det under alle omstændigheder dobbelt moralsk at tale om, at efterlønnen skal fjernes. Og så er der jo også andre måder at løse arbejdskraftmanglen på. Det glemmer man alt for ofte i den offentlige debat.

Jeg vil allerede her annoncere et ændringsforslag. Under regelforenklinger i de politiske målsætninger vil jeg udtrykkeligt have nævnt, at vi skal arbejde for at ligestille lovgivningen for dem, der er under 60 og dem, der over 60.

A-kassernes død og reinkarnation

Dagpengesystemet bliver meget snart 100 år. Når vi tænker på en 100-årig, ser vi en gammel skruetrykget mand eller kvinde, som knapt kan gå, for os. Og 100 år er en høj alder, hvor døden står og banker på.

I den forbindelse kom jeg til at tænke på den filosof, som talte om fagbevægelsens død og reinkarnation på vores arbejdsmarkedspolitiske konference i 2002. Han satte virkelig mine tanker i gang, så jeg så vores udfordringer på en anden og ny måde. Han mente, at fagbevægelsen havde udviklet sig væk fra at være en bevægelse over til at blive en god administrator af systemer. Han vurderede, at fagbevægelsens fortsatte eksistens afhang af, om den kunne transformere sig tilbage, så den igen blev en bevægelse tilpasset de tanker og behov, moderne mennesker har.

A-kasserne har rod i samme bevægelse. Fagforeningerne oprettede i forrige århundrede hjælpe-kasser, som blev forløberne for a-kasserne.

Også a-kasserne har udviklet sig til gode administratorer.

Når alt rutinearbejdet er forsvundet fra kasserne og rådgivnings- og vejledningsarbejdet er det primære, skulle fagforeningerne og a-kasserne måske genopstå sammen og på den måde vende tilbage til det, jeg kalder det gode gammeldags gedigne fagforeningsarbejde.

Med disse måske noget kontroversielle og provokerende udtalelser vil jeg slutte af med at takke for godt samarbejde.

Tak til vores eksterne samarbejdspartnere i A-kassernes Samvirke, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Arbejdsdirektoratet og sidst, men ikke mindst endnu et stort tak til alle vores ansatte – centralt som lokalt. Uden jeres indsats var FOA's A-kasse intet.

Med disse ord vil jeg lægge op til en samlet debat om den skriftlige og mundtlige beretning samt de politiske målsætninger for A-kassen frem mod – 2008.