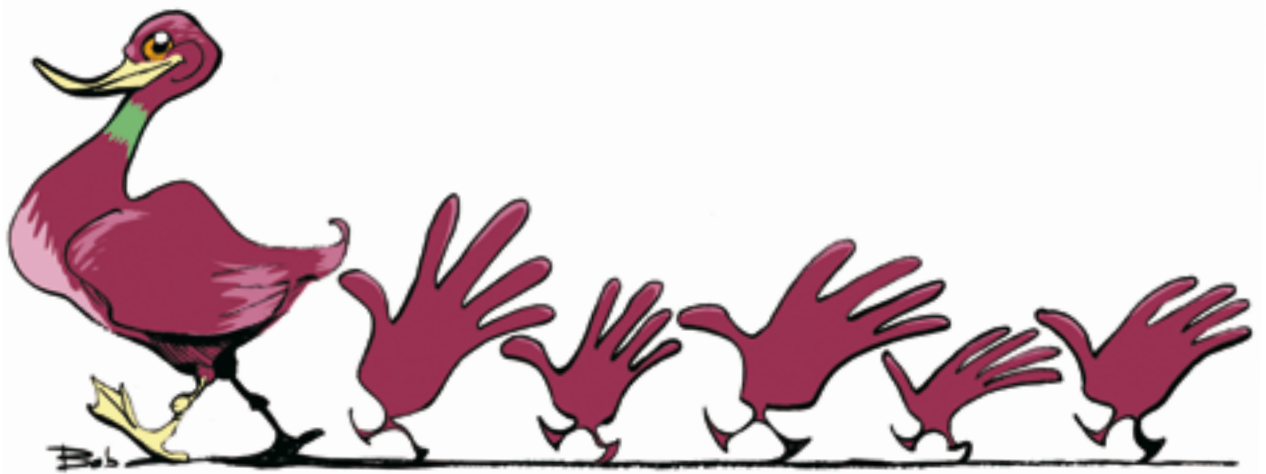


Flere hænder



FOAs bud på elementer i en trepartsaftale
om fremskridt og ny vækst

Debatoplæg, marts 2011

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen
Illustrationer: Bob Katzenelson
Layout: Bente Stensen Christensen/Girafisk Design
Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse
Tryk: FOAs Trykkeri & Pjec1heden

Flere hænder

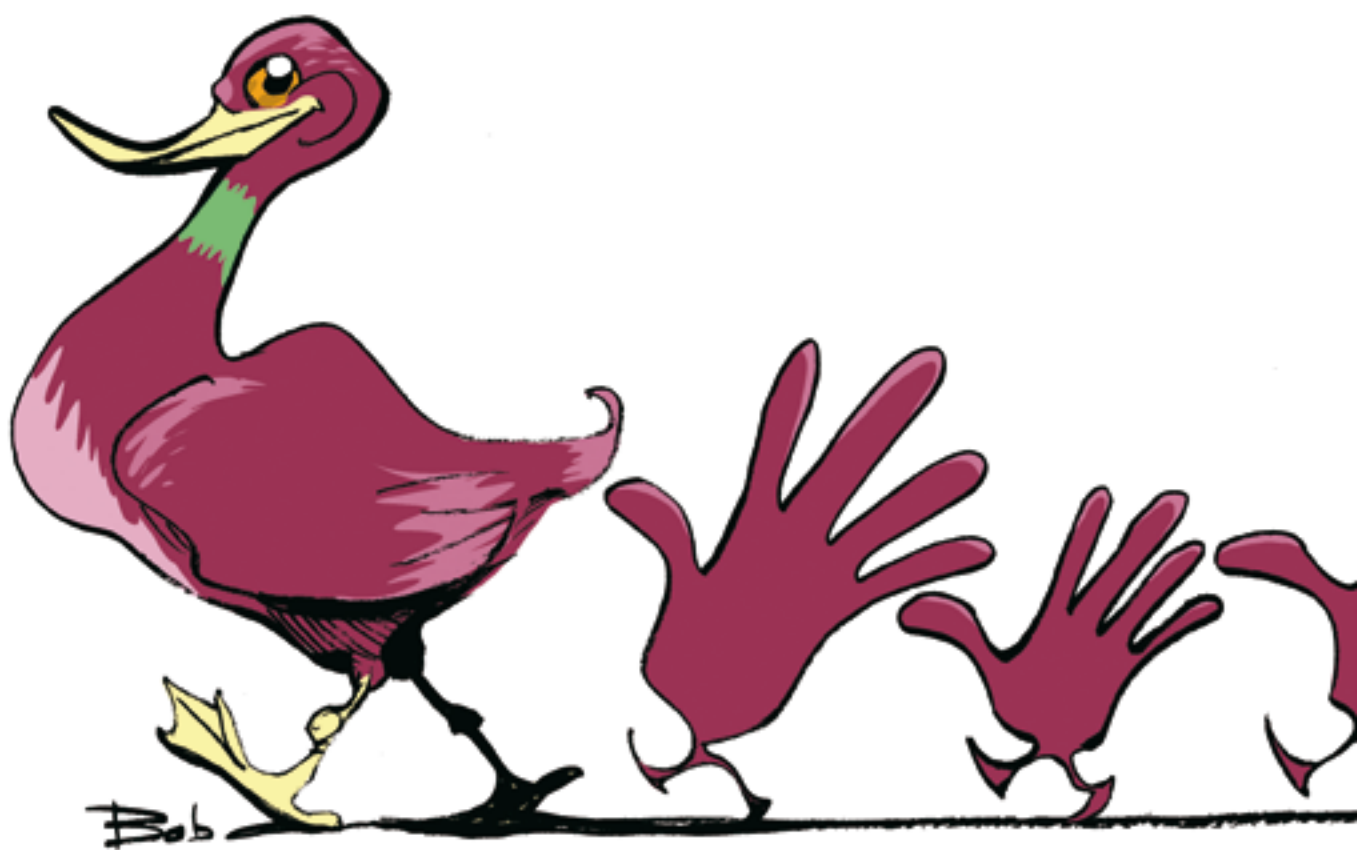
**FOAs bud på elementer i en trepartsaftale
om fremskridt og ny vækst**

Debatoplæg, marts 2011

Indhold

Forord.....	7
Arbejdsvejen er brolagt med gulerødder.....	8
1. En vækstreform.....	9
Der skal ny vækst til.....	9
Brug for en vækstkommision.....	10
2. En arbejdstidsreform	12
Et arbejdsliv i balance	12
Lønmodtagerstyret fleksibilitet.....	14
Plads til både de helt store størrelser og de helt små	14
En reel ret til fuldtidsansættelse	15
Udbetaling af tillæg og ferie.....	16
3. En tilbagetrækningsreform	17
Seniorstillingerne, der røg ud i kulden	17
Fleksibel tilbagetrækning.....	18
Mere fleksibel efterløn.....	18
4. En ledelses- og indflydelsesreform.....	20
Kollektiv indflydelse.....	21
Individuel indflydelse	21
5. En uddannelsesreform.....	22
95 % af en ungdomsårgang skal gennem ungdomsuddannelserne	22
Mere uddannelse giver større effektivitet.....	23
Mere målrettet uddannelse til ikke-uddannede gennem GUV	24
Styrket kompetenceudvikling på de offentlige arbejdspladser	24
Styrket efteruddannelse til kompetenceområder med rekrutteringsproblemer.....	25
Jobrotation.....	25
6. En tryghedsreform.....	26
Balancen i den danske flexicurity-model	27
En markant ændring af strukturen og indholdet af den aktive arbejdsmarkedspolitik.....	27
Tryghed i forandring.....	27
Den offentlige sektor på smalhals.....	28

7. En fairnessreform.....	29
Flere hænder.....	29
Ligeløn.....	29
Sundhed.....	30
Arbejdsmiljø.....	30
Sygefravær.....	32
Fleksibel førtidspensionsordning.....	33
Social ansvarlighed.....	33
Mangfoldighed.....	33
Afbureaukratisering og mindre markedsførelse.....	34
Det offentlige skal kunne sælge alle former for ydelser.....	35
Opsamling på forslag	36



Forord

Det har igennem den seneste tid ikke skortet på ideer til, hvordan vi tackler den krise, som vi efterhånden har befundet os i et langt stykke tid. Men de fleste har handlet om kortsigtede besparelser, skattesænkninger til de velstillede og flere private virksomheder på det offentlige område. De er alle udtryk for en kortsigtet tænkning, der nedbryder mere end det opbygger. Som fagbevægelse har vi en pligt til at være med til at holde samfundet på sporet og sikre, at vi kommer ud på den anden side af krisen med et stærkere samfund.

De ansatte i den offentlige sektor kan vise vejen og være med til at skabe flere værdier i samfundet.

Med dette debatoplæg fra FOAs hovedbestyrelse håber jeg, at FOAs afdelinger, tillidsrepræsentanter og medlemmer vil sætte gang i diskussionen om, hvordan vi sammen kan prøve at få det bedste ud af den krise, vi er havnet i, og skabe flere hænder. Oplægget indeholder en række bud på elementer, som kan indgå i en ny trepartsaftale om fremskridt og ny vækst.

God debatlyst!

Dennis Kristensen
forbundsformand



Arbejdsvejen er brolagt med gulerødder

Skal vi spare os ud af krisen, eller skal vi prøve at få det bedste ud af det værste og skabe flere værdier i samfundet?

Spørgsmålet blev aktuelt, da oppositionen lagde sin plan "Fair Løsning" frem og regeringen offentliggjorde sin "Genopretningspakke". Siden da er fagbevægelsen igen og igen blevet stillet spørgsmålet: Sparevej eller arbejdsvej?

Nu lægger FOA sine svar frem til debat.

For fagbevægelsen – og ikke mindst for de offentligt ansatte – må det indlysende svar blive, at arbejdsvejen er langt mere interessant end sparevejen. Sparevejen gør det danske samfund fattigere, beskærer velfærden og truer de offentligt ansatte på brødet.

Derfor er en trepartsaftale om arbejdsvejen i sagens natur interessant, også for FOA.

En trepartsaftale, som virkelig skal rykke, bør være både offensiv, dristig og retfærdig.

Skal lønmodtagerne kunne se en ide både for fællesskabet og for sig selv i at medvirke til øget værdiskabelse i det danske samfund, så skal der gulerødder på bordet.

FOA vil medbringe forslag om syv grundlæggende arbejdsmarkedsreformer til trepartsforhandlingerne.

1. En vækstreform

Flere arbejdstimer på det danske arbejdsmarked bliver i sagens natur først et aktuelt tema, når hjulene i det danske samfund igen begynder at rulle. Og vel at mærke begynder at rulle for alvor.

Det er beskæmmende, at indsatsen for at bekæmpe krisens virkninger fra starten alene koncentrerede sig om at holde hånden og statskassen under banker og finansielle virksomheder, mens ledigheden fik lov til at eksplodere.

Ledigheden for FOAs medlemmer er mere end 4-doblet fra sommeren 2008 til januar 2011 fra en ledighed på 0,83 % til 3,50 %.

Det er på høje tid, at indsatsen for at opbygge nye vækstområder – og dermed få skabt nogle troværdige bud på, hvad vi skal leve af i fremtiden – for at opkvalificere den danske arbejdsstyrke, og for at øge beskæftigelsen, kommer ud over stepperne.

Det er et fattigt bud på ny vækst og ny fremgang at pege på en mindre offentlig sektor.

Den liberale fløj og store dele af erhvervslivet taler mod bedre vidende, når de som en cd, der kører i samme spor, gentager budskabet om, at den offentlige sektor blot er en klods om benet på virksomhederne.

Det forholder sig stik modsat.

Den offentlige sektors opgaveløsninger er forudsætningerne for ny vækst i det private erhvervsliv.

Virksomhederne har brug for den skattefinansierede velfærd. For gode pasningsmuligheder for lønmodtagernes børn, for en folkeskole af høj kvalitet, for en kompetent erhvervs- og voksenuddannelse, for forskning og innovation på et højt niveau, for et effektivt sundhedsvæsen, en velfungerende ældrepleje osv. osv.

Det bidrager ikke til ny vækst at forringe pasning, pleje, omsorg, uddannelse, infrastruktur og kultur.

Tværtimod.

Det er netop dér – i velfærdssamfundets kerne – at den kompetente arbejdskraft opdyrkes og vedligeholdes. Og det er netop dér, at forskning og innovation bidrager til at udvikle nye vækstområder.

Der skal ny vækst til

Det skaber ikke ny vækst at flytte skattefinansierede opgaver fra den offentlige sektor til den private sektor.

Den offentlige og den private sektor er afhængige af hinanden.

Derfor skal en stærk og effektiv offentlig sektor være en af grundstenene for fremtidens vækst.

Der er brug for ny vækst som vej ud af krisen, men der er også grund til at tænke dybere over, hvilken form for vækst, vi kan og skal satse på i det næste årti og måske længere.

Der er nogle oplagte værktøjer til ny vækst, som forsvinder i den efterhånden meget golde debat om forholdet mellem offentlig og privat vækst.

Eksempelvis, at social lighed er helt afgørende for udvikling og vækst. At investering i arbejdslivet bidrager til vækst. Og at investeringer i et godt arbejdsmiljø giver vækst.

Men der er også brug for en her-og-nu indsats, som kan skabe nye jobs.

I "Fair Løsning" foreslås det konkret at fremrykke offentlige investeringer for 10 mia. kr. i 2011, som umiddelbart har en positiv beskæftigelseseffekt. Det forslag støtter FOA. Skal vi have børnepasning, ældrepleje, folkeskole og sundhedsvæsen i verdensklasse, så kræver det moderne og tidssvarende rammer, der også tager miljømæssige hensyn.

Brug for en vækstkommission

FOA medbringer et forslag til trepartsforhandlingerne om, at regeringen skal nedsætte en national vækstkommission, der bygger på nye og bredere principper for målingen af den samlede velstand i Danmark end de principper og metoder, der hidtil har været gældende.

Uddannelse giver vækst. Forebyggelse af sygdom og nedslidning giver vækst. Frisætning af medarbejdernes kreativitet giver vækst. Og innovation, skabt af medarbejdernes erfaringer, giver vækst.

Der er for megen simpel økonomisk fremskrivning, for mange forsimplede økonomiske vækstindikatorer og for lidt om danskernes virkelighed i den nuværende vækstdebat.

Vækst, som kommer alle danskere til gode, handler naturligvis om at skabe tilstrækkelig rigdom til at løse de kommende års udfordringer til den danske velfærdsmodel. Men det handler også om bæredygtighed, lighed og livskvalitet.

Vækstkommissionens arbejde skal resultere i konkrete metoder til en fremtidig måling af Danmarks fremskridt, der ikke kun er baseret på forsimplede økonomiske vækstindikatorer.

Og netop sammenhængen mellem vækst, velstand og livskvalitet er værd at grave dybt i ovenpå Grådighedens årti, hvor de bedst stillede for alvor ragede til sig, hvor friværderne



virkelig kom i spil, og hvor Stein Bagger endnu var et lysende eksempel på iværksætterånd.

Vi kan noget i Danmark med velfærd, lighed og livskvalitet. Det vil rigtig mange lande efterspørge i de kommende årtier. Hvorfor dog ikke få en ordentlig og kvalificeret analyse af dette potentielle vækstområde?

Udover at analysere disse sammenhænge skal en vækstkommission også give brugbare anvisninger til, hvordan politikere, erhvervsliv og interesseorganisationer – i fællesskab – kan sætte de rette mål for Danmarks fremtid.

Vækstkommissionen skal især undersøge fem forhold:

1. Betydningen af økonomisk vækst i forhold til fremskridt
2. Udvikling af helhedsindikatorer for velstand, der inddrager både økonomiske, sociale og økologiske kriterier
3. Forholdet mellem vækst, ressourceforbrug og tekniske fremskridt
4. Udvikling af en bæredygtig politikplanlægning med fokus på rammebetingelser for udvikling af ressourcebesparende virksomheder
5. Fokus på arbejdsmiljø, forbrugeradfærd og livsstil

2. En arbejdstidsreform

Der kan tænkes mange former for gulerødder til at skabe flere arbejdstimer, når kompasnålen igen flytter sig fra ledighed til arbejdskraftmangel.

Desværre er debatten om at skabe mere værdi i samfundet, som grundlag for at komme ud af krisen, landet i en alt for forenklet debat om de 12 daglige minutter mere på arbejdspladsen.

De 12 minutter stammer ikke fra "Fair Løsning", men derimod fra reklamefolkenes kreativitet.

De elementer i en trepartsaftale, som skal være med til at skaffe økonomisk rygdækning for "Fair Løsning", skal være langt mere seriøse.

Og de skal både bidrage til den øgede værdiskabelse og til nye rettigheder og forbedrede vilkår for lønmodtagerne.

Det vil være oplagt i en trepartsaftale at formulere en samlet arbejdstidsreform på arbejdsmarkedet.

Traditionelt har debat om arbejdstid i høj grad været et spørgsmål om større arbejdsgiverstyret fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Skal lønmodtagerne bidrage til at tænde lyset i krisens flugtvejsskilt, så skal det ikke kun handle om, hvordan arbejdsgiverne får mere fleksibilitet ud af lønmodtagerne.

Tværtimod.

Så må tiden også være inde til seriøst at diskutere lønmodtagerstyret fleksibilitet.

Lige nu vil der – med rette – være en betydelig skepsis blandt mange offentligt ansatte overfor forslag til at øge det samlede antal arbejdstimer på den ene eller den anden måde. De kan – uanset hvilken vej de vender sig – se kolleger, som bliver opsagt og tilbudt ansættelse med et lavere ugentligt antal arbejdstimer af offentlige arbejdsgivere, som uanset deres egne udtalelser om behovet for flere hænder om få år, giver slip på både kvalificerede medarbejdere og arbejdstimer, for at få budgettet til at nå sammen.

Måske er medarbejdernes sunde skepsis mod de samme arbejdsgiveres tale om behovet for at alle arbejder mere, i virkeligheden den faktor, som kan være med til at sikre, at hele arbejdstidssnakken ikke blot ender i pjatteri og illusionsmageri.

Et arbejdsliv i balance

Regeringens arbejdslivskommission fik – som så mange andre af regeringens kommissioner – ikke et ben til jorden.

I en trepartsaftale bør en række af kommissionens forslag indgå.

Det gælder eksempelvis forslagene om, at skabe bedre mulighed for, at andre end barnets forældre kan passe syge børn og om, at forældre til børn under 14 år skal have en lovfæstet ret til at holde mindst to ugers ferie med deres børn hvert år.

Og det gælder forslagene om, at balancen mellem familie- og arbejdsliv skal gøres til en obligatorisk del af den lovpligtige indsats for et bedre arbejdsmiljø og om, at der skal indføres et større beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere.

Også forslagene om, at arbejdsmarkedets parter skal indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre, om at der skal skabes bedre betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov og om, at ekstraordinære lukkedage skal afskaffes i dagtilbud.



Lønmodtagerstyret fleksibilitet

En oplagt vej til flere arbejdstimer vil være at give ny luft under vingerne til den henslummende debat om ret for den enkelte lønmodtager til at kunne afpasse sin arbejdstid til sin livssituation.

En ordning med en timebank, hvor man i perioder, hvor man gerne vil arbejde relativt meget, sætter den ekstra tid i timebanken, og hæver i banken i de perioder, hvor man har behov for at arbejde mindre.

Vi har historisk håndteret den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ens for alle.

Men vi er forskellige som mennesker. Og vi har forskellige behov i forhold til den ugentlige arbejdstid, når vi er unge og når vi er seniorer, når vi får børn, og når børnene er fløjet fra reden, når vi som unge skal etablere os, og når vi som ældre er blevet mere eller mindre velaflagte.

Når vi rimeligt ukompliceret kan håndtere opsparing til ferie, vil vi også kunne håndtere opsparing af overskydende arbejdstimer.

En ret for den enkelte lønmodtager til at få etableret en timebank vil kunne kaste helt nye vinkler ind i arbejdstidsdebatten.

Plads til både de helt store størrelser og de helt små

Tanken om timebanker kan både bruges på den enkelte lønmodtagers samlede arbejdsliv og på kortere perioder – eksempelvis på årsbasis og inden for et endnu kortere tidsforløb.

Den helt store model over hele arbejdslivet giver plads til de store perspektiver, men mindre kan også spille en rolle.

En ret for den enkelte lønmodtager, til at arbejde mere hen over det ene år og mindre i løbet af året efter, kan bidrage til at gøre det muligt for den enkelte at tilpasse sit arbejdsliv, på kort sigt, til nogle private behov.

Og endelig kunne teambaseret arbejdstid spille positivt med. Arbejdstid, hvor teamet løser sine opgaver og tilpasser arbejdstiden til opgaverne efter opskriften: Kræver opgaverne, at vi arbejder mere i den ene periode, så må vi trappe lidt ned i den næste.

Disse tre forskellige modeller for lønmodtagerstyret fleksibilitet kan næsten varieres i det uendelig, og kan naturligvis også udformes, så nettoresultatet – hvis behovet er til stede – kan betyde flere arbejdstimer, fordi nogle af de opsparede timer i stedet vælges udbetalt som løn.

Og i forhold til overenskomsterne vil det være en rimelig ukompliceret opgave at indarbejde rum til lønmodtagerstyret fleksibilitet.

En reel ret til fuldtidsansættelse

Der ligger et stort potentiale i at fremme overgangen fra deltid til fuldtid gennem overenskomsterne.

Hvis der vel at mærke følger en reel ret til at gå op i tid med i købet.

Det gælder ikke mindst i den offentlige sektor, hvor de store velfærdsfag inden for pasning, pleje og omsorg i vid udstrækning er kvindedominerede deltidsfag, og hvor arbejdsgiverne praktisk talt aldrig slår en stilling op på fuld tid.

En stor del af FOAs faggrupper på social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område arbejder frivilligt eller ufrivilligt mindre end fuld tid.

De hidtidige tiltag har kun givet de ansatte en ret til at få flere timer, når en anden medarbejder holder op, og dermed før kommunen og regionen ansætter en medarbejder udefra.

FOAs medlemsundersøgelser viser, at der fortsat er en hel del, der ønsker flere arbejdstimer, men som ikke har kunnet få ønsket opfyldt endnu. Det var flere før krisen, men det er fortsat en hel del; nemlig 14 % af FOA-medlemmerne på deltid.

Deltidsdebatten har hidtil stort set alene handlet om, at de ansatte er præget af en deltidskultur.

Debatten burde også dreje sig om arbejdsgivernes bevidste spekulation i deltidsansættelser og muligheden for at presse mest mulig arbejdstid, uden for mange pausekrav, ud af de ansatte. Og arbejdsgivernes ønske om ansættelse alene til spidsbelastningstidpunkter.

Et oplagt lønmodtagerkrav til en trepartsaftale vil derfor være, at arbejdsgivernes – ikke mindst de offentlige – får pisker over nakken og tvinges til at øge antallet af fuldtidsstillinger.

Kommuner og regioner vil i sagens natur stritte imod, men det er netop i den situation, at en regering i praksis skal bevise, at spørgsmålet om flere arbejdstimer ikke blot skal være arbejdsgivernes frie marked.

Nogle arbejdsgivere har dog prøvet at finde en ny melodi i forhold til deltidskulturen. Eksempelvis har Vejle Kommune haft held til at opnå flere arbejdstimer, ved at gøre anerkendelsen af de ansattes vilje til at gå op i tid, synlig på lønsedlen.

Dertil kommer, at en stor del af de ansatte, der arbejder inden for nogle af FOAs områder er timelønnede. Det kan give ustabilitet og en usammenhængende service over for borgerne, som hverken medarbejdere eller borgere kan være tjent med.

Udbetaling af tillæg og ferie

Der har igennem tiderne tegnet sig lidt af en zig-zag-kurs på det offentlige område, når det handler om, hvorvidt forskellige tillæg har skullet udbetales eller afspadseres.

Det vil selvfølgelig betyde flere arbejdstimer samlet set, hvis flere ydelser udbetales i stedet for at føre til frihed.

Men det forudsætter naturligvis, at de offentlige arbejdsgivere udstyres med ekstra økonomi til at betale i kroner og øre. Det er de principielt allerede i dag, fordi vi har betalt for de forskellige tillæg ved overenskomstforhandlingerne gennem de sidste rigtig mange år.

Erfaringerne fra arbejdstidsnedsættelser, indførelse af feriefridage, seniordage og nye tillæg er imidlertid, at der godt kan være ganske langt fra, at kommuner og regioner principielt har pengene og til, at den enkelte medarbejder kan se, at der er vikardækning i disse mange situationer.

Derfor må det være et ufravigeligt krav, at udbetaling i stedet for afspadsering også reelt fører til flere arbejdstimer på den enkelte arbejdsplads, og ikke ender som ny asfalt i vintrens huller eller flere akademikere på rådhuset. Den opgave må Christiansborg påtage sig.

Skal den 5. ferieuge så også kunne sættes i spil? Den kan i dag i den sidste ende komme på lønsedlen, ligesom den 6. ferieuge i det offentlige (de tidligere feriefridage) kan.

I FOA er vi ikke særlig lune på tanken. Ferien er en gennem årtier tilkæmpet ret til rekreation, restitution og familie- eller vennesamvær på fuld tid i en kortere periode.

Skal den 5. ferieuge alligevel i spil, så må langt større lønmodtagerindflydelse på feriens placering indgå i løsningen. De offentlige arbejdsgivere er nemlig godt i gang med at undergrave lønmodtagernes indflydelse på feriens placering med lukkeuger og -dage både hist og pist og hér og dér i løbet af året.

Det har aldrig været ferielovens eller overenskomsternes feriebestemmelers formål at lukke huller i kommuners og regioners budgetter, og kommunernes mangler i egne evner til at planlægge hensigtsmæssigt.

3. En tilbagerækningsreform

Det største potentiale til flere arbejdstimer ligger i at gøre det attraktivt at blive lidt længere på arbejdsmarkedet. Vel at mærke for de, der har lysten, kræfterne og helbredet.

En enkelt lønmodtagers arbejde i 1 år svarer i den offentlige sektor til, at 37 ansatte arbejder en time mere om ugen i det samme år (inkl. ferie). Det er med andre ord noget, der rykker.

Alligevel spiller seniorordninger for de store basisgrupper stadig en forsvindende lille rolle på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Og forklaringen på den beskedne udbredelse er desværre lige så enkel, som den er deprimerende. De offentlige arbejdsgivere gør forsvindende lidt ud af at skrue tilbud sammen til den almindelige velfærdsansatte.

Seniorstillingerne, der røg ud i kulden

Indsatsen i forhold til disse meget store grupper i kommuner og regioner er snarere efter melodien: "Vi vil så gerne have, at du bliver 5 minutter ekstra – du skal blot lave det samme som hidtil".

Det er ikke særligt sandsynligt at forestille sig, at social- og sundhedshjælperen med glædestårer i øjnene takker overstrømmende for, at ledelsen beder hende bliver længere – og samtidig aflægge det samme antal besøg hos de samme beboere, på hendes cykeltur gennem byen – til den samme løn.

Anerkendelse er i sagens natur en vigtig ting, men seniorjobs for de store grupper, der ikke automatisk udstyres med en aldersreduktion af arbejdsbyrden, skal naturligvis også betyde en mindre arbejdsbelastning uden tab af pensionsrettigheder og uden (væsentlig) lønnedgang.

Kun 3 ud af 10 erhvervsaktive FOA-medlemmer oplever i dag, at der på deres arbejdsplads gøres en målrettet indsats for at fastholde de ældre medarbejdere.

Samtidig ville hver 5. FOA-medlem på efterløn overveje at udskyde overgangen til efterløn, hvis hun var blevet tilbudt en seniorstilling med ret til nedsat tid med fuld pensions- eller lønkomensation.

Andre undersøgelser peger desuden på fleksibel opgaveløsning, kompetenceudvikling og især generel anerkendelse og respekt, som motivation til at blive længere på arbejdspladsen.

Det er den slags indlysende gevinster kommuner og regioner ikke bøjer sig for at samle op.

Vores medlemsundersøgelser viser også, at mindre belastning i forhold til aften-, nat- og weekendarbejde eller flere ferie- og omsorgsdage ville lokke mange FOA-seniorer til at udskyde overgangen til efterløn.

Kommuner og regioner skal oppe sig og ikke bare tale om det "grå guld". De skal også handle derefter.

FOAs medlemsundersøgelser dokumenterer, at arbejdsgiverne har endog meget store forbedringsmuligheder på seniorområdet.

16 % af vore efterlønnere siger, at de såmænd ville have overvejet at blive længere, hvis arbejdsgiveren blot havde spurgt dem, og dermed givet udtryk for, at de blev værdsat. Det er ganske enkelt en falliterklæring for kommuner og regioner.

Fleksibel tilbagetrækning

På det danske arbejdsmarked har vi haft tradition for en relativ fast afgangsalder for lønmodtagere.

Det har på mange måder – i det mindste i nogle perioder – været en reel beskyttelsesforanstaltning, der var med til at skabe sammenhæng mellem oprindeligt overenskomster og folkepension, og i de sidste senere tre årtier også mellem overenskomster og efterløn.

EU har svunget pisken over den slags aldersbestemmelser, således at overenskomsterne i dag er rensset for aldersdiskrimination.

Og derfor er der god grund til at bruge en trepartsaftale om fremskridt og ny vækst som afsæt til en ny og langt mere fleksibel tilbagetrækning, der bygger på den enkelte lønmodtagers behov og ønsker.

Men den udvikling kommer ikke af sig selv, og derfor må en trepartsaftale også skubbe til arbejdsmarkedets parter ved at udstyre seniorer med nye rettigheder i forhold til arbejdspladsen.

På samme måde må Christiansborg gennem en trepartsaftale fjerne a-kassernes lovbestemte pligt til at udmelde 65-årige og dermed forhindre dem i at være arbejdsløshedsforsikret i forhold til arbejde ved siden af folkepensionen. Hverken mere eller mindre.

Mere fleksibel efterløn

Efterlønsordningen er et af elementerne i en fleksibel tilbagetrækningsmodel.

Ordningen kan understøtte fleksibiliteten i lønmodtagernes muligheder for, i endnu højere grad, at tjekke ud af arbejdsmarkedet efter eget ønske.

En trepartsaftale bør sikre efterlønsmodtagere ret til at tjene betydeligt mere ved siden af efterlønnen uden modregning. Det er også de arbejdstimer, vi får brug for i fremtiden.

Den praktiske tilrettelæggelse af modregning i efterlønnen for arbejde bør også i en trepartsaftale ændres, så modregningen lægger mindst mulige hindringer i vejen for de ekstra arbejdstimer.

Og så kan efterlønnen være med til at skabe de seniorordninger, som indeholder det største potentiale for ekstra arbejdstimer. Den mulighed ligger lige på den flade hånd for en trepartsaftale, og er enkel nok. Løsningen er, at lønmodtagere over en bestemt alder, der opnår aftale om aldersreduktion af arbejdstiden, kan hæve efterløn for de antal timer, som de opnår aldersreduktion for.



4. En ledelses- og indflydelsesreform

Det er blevet stadigt tydeligere, at ledelse er et af de væsentligste svar på udfordringerne for velfærdssamfundet og den offentlige sektor.

De gældende ledelsesinstrumenter medfører bureaukratisering og detailstyring.

Der er brug for ledelsesprincipper, der tager udgangspunkt i velfærdsopgaverne, frem for markedsteori. Derfor "velfærdsledelse".



Offentlige ledere og medarbejdere har brug for handlerum og tillid.

Det er en væsentlig grund til, at der er brug for en ny ledelsestænkning især på de områder, hvor mødet mellem borgere og medarbejdere er omdrejningspunktet.

Velfærdsledelse handler om at vise tillid til medarbejdernes faglige skøn og professionelle dømmekraft og vurderinger. Større indflydelse på eget arbejde medfører både en mere effektiv offentlig sektor og tilfredse medarbejdere.

Kollektiv indflydelse

Alle taler om, at overflødig dokumentation og kontrol skal væk. Samtidigt er der brug for at ideerne fra hverdagens eksperter kommer op til overfladen.

Et bud er en (årlig) kontrol- og dokumentationsdrøftelse i MED/SU under overskriften "forsvar eller fjern". Det skaber både overblik, og giver anledning til (selv)ransagelse; hvad er nødvendigt, og hvilke foranstaltninger har overlevet sig selv?

Den stigende bureaukratisering omfatter også samspillet mellem borger, ansat og politiker. Al omsorg for borgeren forudsættes fastlagt i skriftlige retningslinjer, stregkoder og kontrol.

Men sådan fungerer omsorg ikke. Der er ikke dér, at velfærd skabes.

Velfærd skabes i stedet i mødet mellem en borger med et behov og en professionel med faglighed, kompetencer og erfaring i rygsækken.

Den direkte og åbne dialog mellem borgere, medarbejdere og politikere må derfor i højsædet.

Individuel indflydelse

Der skal være plads til det faglige skøn.

Større indflydelse på eget arbejde medfører en mere effektiv offentlig sektor.

På nogle velfærdsområder – eksempelvis i ældreplejen – er retningslinjerne for mødet med borgeren blevet til ren umyndiggørelse af medarbejdere og tilsidesættelse af borgerens individuelle behov.

De ansatte skal have langt større mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet og drøfte det med borgerne. Det kan ske i teams og selvstyrende grupper, hvor kun de overordnede mål sætter rammerne for arbejdet.

5. En uddannelsesreform

Uddannelse er et effektivt instrument til at sikre større beskæftigelse og dermed flere arbejdstimer.

Det er derfor afgørende, at alle unge sikres en grundlæggende uddannelse, og at efter- og videreuddannelse får en langt mere synlig rolle på arbejdspladserne.

At sikre alle unge en grundlæggende faglig uddannelse forudsætter, at både offentlige og private virksomheder forpligter sig til at oprette de nødvendige praktikpladser.

Alene inden for social- og sundhedsuddannelsen og uddannelsen til pædagogisk assistent afvises der samlet over 8.000 kvalificerede ansøgere årligt, fordi der mangler praktikpladser.

Det kan ikke forsvares, at vi svigter de unge, ligesom det på sigt vil have store konsekvenser for udviklingen af det danske velfærdssamfund.

Det er på samme vis afgørende, at den løbende livslange læring for medarbejderne på arbejdspladsen tages alvorligt.

Det er trist at kunne konstatere, at kun godt 40 % FOAs faggrupper får den årlige medarbejderudviklingssamtale, som de har ret til. Og endnu færre får fastlagt udviklingsmål. Det er vigtigt at fastholde vigtigheden af medarbejderudviklingssamtalerne og tydeliggøre de ansattes ret til denne diskussion om egne udviklingsmuligheder.

En styrket uddannelsesindsats forudsætter også, at vilkårene for deltagelse i efter- og videreuddannelse forbedres, herunder at retten til offentligt finansieret uddannelse og godtgørelse alene gøres afhængig af jobfunktion og ikke af tidligere uddannelse.

De seneste forringelser af vilkårene, som konsekvens af regeringens "Genopretningspakke", har markant svækket vilkårene. Det gælder bl.a. nedsættelsen af godtgørelsen ved deltagelse i efter- og videreuddannelse.

95 % af en ungdomsårgang skal gennem ungdomsuddannelserne

Alle er enige i regeringens målsætning om, at 95 % af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse i 2015, og at 50 % af en ungdomsårgang skal gennemføre en videregående uddannelse i 2015.

Vi er, 4 år før regeringens egen deadline, stadig alt for langt fra målstregen. De mest optimistiske bud er, at omkring 84 % gennemfører mindst en ungdomsuddannelse.

Der er behov for en meget målrettet og effektiv indsats, hvis målet skal nås inden 2015. Det forudsætter fokus på alle niveauer i uddannelsessystemet fra folkeskolen over de faglige erhvervsuddannelser til de videregående uddannelser.



I den forbindelse er det samtidig afgørende, at der samles op på de andre grupper, som ikke mindst har en ungdomsuddannelse.

Mere uddannelse giver større effektivitet

Det er veldokumenteret, at anvendelsen af faguddannet personale medfører større effektivitet i opgaveløsningen i den offentlige sektor.

Det er derfor væsentligt, at elementerne om flere faguddannede i trepartsaftalen om den offentlige sektor fra 2007 udbygges. Det drejer sig om:

Der skal etableres flere praktikpladser på den ordinære social- og sundhedsuddannelse og af den pædagogiske assistentuddannelse.

Styrkelse af uddannelserne til ejendomsserviceteknikker, redder og sikkerhedsvagt samt uddannelsen til serviceassistent.

Der er behov for, at etablere uddannelser inden for nye vækstområder, f.eks. inden for det sundhedsforebyggende område og idræts- og badeområdet.

Uddannelse af 15.000 ikke-faguddannede ansatte medarbejdere til faglært niveau, som ligeledes skal styrkes.

Det bør suppleres af, at adgangen til voksenelevløn lettes ved at fjerne kravet om et års relevant arbejds erfaring på området.

Der skal endvidere være en forpligtelse for arbejdsgiveren til at tilbyde ikke faguddannede en uddannelse og en ret for den ansatte til at gennemføre en faglig erhvervsuddannelse.

Mere målrettet uddannelse til ikke-uddannede gennem GVU

Grundlæggende voksenuddannelse er en effektiv måde at give faguddannede medarbejdere en fuld faglig uddannelse. Der skal gives yderligere kompensation for VEU og SVU for medarbejdere der tager erhvervsuddannelse som GVU.

I en ny treparts aftale bør der indarbejdes en væsentlig udbygning af GVU-systemet, idet det både vil betyde en mere effektiv uddannelse af flere faguddannede og samtidig betyde, at de voksne fylder mindre i de ordinære uddannelser til fordel for de unge.

Der skal i første omgang etableres en økonomisk ramme for GVU. Målet er, at der bliver fri adgang til GVU, idet det er en ren skolebaseret uddannelse uden praktik.

Styrket kompetenceudvikling på de offentlige arbejdspladser

Trepartsaftalen 2007 indeholdt en aftale om at styrke kompetenceudviklingen på de offentlige arbejdspladser i perioden 2008-2011, som blev implementeret af arbejdsmarkedets parter på det offentlige område gennem kompetenceaftaler.

Kompetenceaftalerne forudsætter årlige medarbejderudviklingsaftaler, kompetencemål/-plan og egentlig kompetenceudvikling i stat, regioner og kommuner. Udgifterne er blevet finansieret af statslige bidrag.

I en ny treparts aftale er der behov for at videreføre og videreudvikle disse initiativer.

Styrket efteruddannelse til kompetenceområder med rekrutteringsproblemer

Den offentlige sektor vil om ikke så frygtelig mange år stå med et rekrutteringsproblem, derfor skal der være særlig fokus på at styrke muligheder for efteruddannelse til disse områder.

Jobrotation

Jobrotation er et meget effektivt instrument til samtidigt at sikre en opkvalificering af de beskæftigede medarbejdere og sikre gode beskæftigelsesmuligheder for de ledige, som vikarer for de beskæftigede, som er på uddannelse.

Jobrotation vil dermed også bidrage til løsningen af det fremtidige rekrutteringsbehov for medarbejdere til den offentlige sektor.

Det generelt højere uddannelsesniveau vil endvidere skabe grundlag for større fleksibilitet og effektivitet.

En trepartsaftale bør derfor indeholde forslag til en storstilet jobrotationsindsats både i den offentlige og private sektor. Lediges vilkår skal forbedres, når de deltager i jobrotationsforløb. Deres løntimer skal tælle i genoptjeningen af dagpengeretten.

Målet bør være, at offentlig velfærd og service leveres af uddannede medarbejdere.

6. En tryghedsreform

Den danske arbejdsmarkedsmodel har haft nogle hårde år på det seneste.

To af modellens tre ben har været angrebet af termitter.

Det ene ben, med et rimeligt forsørgelsesniveau ved ledighed, har fået gnavet halvdelen af dagpengeperioden af, og det andet ben, med en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som sikrer en indsats for kompetenceløft ved ledighed, er endt i meningsløs aktivering med pjattede kurser, som kun tjener til at skabe en positiv bundlinje hos de mange virksomheder, der i disse år spinder guld på beskæftigelsespolitikken.

Det tredje ben med – efter europæisk målestok – relativt korte opsigelsesvarsler, der gør det nemt for arbejdsgivere at hyre og fyre, er intakt, men er til gengæld under voldsomt pres fra social dumping.



Balancen i den danske flexicurity-model

En trebenet skammel med to beskadigede ben er ikke bæredygtig på lang sigt.

En trepartsaftale må derfor for alvor sætte fokus på genskabelsen af den danske arbejdsmarkedsmodel med tre intakte ben og repræsentative parter på arbejdsgiver- og lønmodtagersiden, som gennem frie overenskomstforhandlinger fastlægger løn- og ansættelsesforholdene på de danske arbejdspladser.

Arbejdsløshedsdagpengene dækker efterhånden for lidt.

Et typisk FOA-medlem med en månedlig indtægt på 24.600 kr. oplever således ved ledighed en dækning gennem arbejdsløshedsdagpenge på 67 % af den hidtidige indkomst.

Det er for lidt, og afspejler, at arbejdsløshedsdagpengenes dækningsgrad siden 2000 er faldet med 15 %.

Den alt for lave dækningsgrad for de almindelige lønindkomster må rettes op gennem en trepartsaftale.

Og så er det naturligvis helt afgørende, at forringelserne med blandt andet kortere dagpengeperiode trækkes tilbage.

En markant ændring af strukturen og indholdet af den aktive arbejdsmarkedspolitik

Den nuværende beskæftigelsespolitik har spillet fallit med for stor vægt på meningsløs aktivering.

Der er behov for en langt mere målrettet aktivering, som baserer sig på opkvalificering, hvor det umiddelbare mål gennem uddannelse må være at reducere antallet af ikke faguddannede på arbejdsmarkedet.

Tryghed i forandring

Det private arbejdsmarked har været udsat for voldsomme forandringer, siden Danmark ramte frontalt ind i den finanskrisen, som fik lov til at udvikle sig til en generel økonomisk krise.

Arbejdspladser forsvandt i hobetal, og titusindvis af dem rykkede til lavtlønslande uden udsigt til atter at dukke op i Danmark inden for de samme områder som før krisen.

Nu er regningen for krisen så lagt på velfærdens og den offentlige sektors bord.

Regeringen vil svinge kniven over velfærden og de offentligt ansattes arbejdspladser i

resten af dette årti og måske endnu længere, mens oppositionen med "Fair Løsning" vil tilføre den offentlige sektor en begrænset vækst i de første år, efterfulgt af en periode med omstillinger og effektiviseringer i et hidtil uset omfang.

Det skaber naturligvis utryghed for de ansatte i den offentlige sektor, og det risikerer på længere sigt at ramme tilgangen af unge til velfærdsuddannelserne og de øvrige uddannelser i den offentlige sektor.

Den offentlige sektor på smalhals

Den utryghed bør en trepartsaftale tage fat på.

Det handler både om at sikre en stabil og rimelig udvikling i de offentlige udgifter, og at sikre de offentligt ansatte tryghed i ansættelsen.

Det lykkedes ikke, ved de netop overståede overenskomstforhandlinger, at få staten, kommunerne og regionerne til at tage samme ansvar for deres medarbejdere, som de store danske virksomheder tog for deres ansatte, da krisen ramte Danmark.

Det viser, at vi har brug for en tryghedslovgivning i Danmark, som sætter genstridige arbejdsgivere som kommuner og regioner skakmat, og tvinger alle arbejdsgivere til en anstændig behandling af ansatte, der afskediges uden egen skyld.

Trygheden skal indebære betingelser for omplacering, etablering af en aktiv jobbank for afskedigede medarbejdere og ikke mindst kompetenceudvikling.

7. En fairnessreform

Flere hænder

Skabelsen af flere arbejdstimer gennem en trepartsaftale betyder en udvidelse af den samlede arbejdstid på det private arbejdsmarked.

En trepartsaftale bør tilsvarende føre til en udvidelse af den samlede arbejdstid på det offentlige arbejdsmarked.

Det vil skabe modvilje mod en arbejdstidsreform, hvis de offentligt ansatte ikke synligt på den enkelte arbejdsplads kan se, at flere arbejdstimer også synligt fører til flere hænder i hverdagen.

Det er ikke mindst vigtigt, at de centrale velfærds- og serviceområder får en formaliseret ret til at beholde en del af de ekstra arbejdstimer.

Ligeløn

Den kønsbestemte uligeløn er et samfundsproblem og et samfundsskabt problem. Derfor må der også findes fælles samfundsmæssige løsninger.

Regeringens Lønkommission opgjorde i 2010 løngabet mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked til 18 %.

Skal løngabet for alvor indsnævres, må både regering og arbejdsmarkedets parter melde sig ind i kampen.

Derfor skal en trepartsaftale indeholde en fælles plan for arbejdsgivere og lønmodtagere for, hvordan Danmark over en årrække fjerner kønsbestemte lønforskelle mellem typiske mande- og kvindefag, som er sammenlignelige i forhold til uddannelseslængde, belastning, ansvar og kompetencekrav.

Samtidig skal ligelønsloven ændres, så arbejdsmarkedets parter får reelle redskaber til at sikre lige løn for arbejde af samme værdi.

Det kræver en fælles forståelse af, hvad "sammenligneligt arbejde" er. I dansk lovgivning er det uklart, hvad "arbejde af samme værdi" vil sige. I norsk lovgivning – derimod – er det præciseret, at retten til lige løn for arbejde af samme værdi gælder uafhængigt af, om arbejdet tilhører forskellige fag eller forskellige overenskomster.

Hvorvidt arbejde kan siges at have samme værdi, afgøres i Norge ud fra en vurdering af "den kompetence, som er nødvendig for at udføre arbejdet og andre relevante faktorer, som f.eks. belastning, ansvar og arbejdsforhold". Det er en formulering, som er mere brugbar i arbejdet med at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked.

Og en trepartsaftale må indeholde tilførsel af ekstra økonomi til den offentlige sektor til løsning af denne opgave gennem overenskomstforhandlingerne.

Sundhed

Uligheden i danskernes sundhed er ikke til at komme uden om.

De dårligst stillede lever kortere tid end de bedre stillede, og de dårligst stillede rammes i højere grad af de store folkesygdomme end de bedre stillede.

Der skal satses meget mere markant på forebyggelse. Og forebyggelsesindsatsen skal målrettes især mod de grupper i befolkningen, som i dag lever kortest, har færrest gode leveår, og rammes uforholdsmæssigt hårdt af de store folkesygdomme.

Og det samlede sundhedsvæsen skal indstille sig på, at lige adgang til sundhed forudsætter, at der gøres mere for dem, der har de største behov og mindre for de grupper, der har de mindste.

FOA støtter, at kommunerne får en større tilskyndelse til at satse på forebyggelse.

En trepartsaftale bør tage de første skridt til for alvor at ændre tilgangen til forebyggelse.

Antallet af danskere med sundhedsforsikringer er vokset i mange år. Det er de rigeste, der får dem, så de kan springe køen til behandlinger over.

Sundhedsforsikringerne skaber ulighed mellem rig og fattig, og samfundet går glip af skattebetalinger fra ordningerne. Det er sund logik at fjerne skattefordelene ved sundhedsforsikringer.

Arbejdsmiljø

Der er god grund til at sætte fokus på arbejdsmiljøet i en trepartsaftale.

Arbejdsmiljøforbedringer frigør arbejdstimer.

Samtidig er mindre nedslidning, mindre stress og bedre arbejdsmiljø en rimelig gevinst for lønmodtagerne i handlen om de ekstra arbejdstimer.

Den forebyggende arbejdsmiljøindsats skal derfor styrkes og arbejdsmiljø skal indtænkes i arbejdspladsernes strategiske beslutninger.

Og der bør etableres et arbejdsmiljørådgivningssystem, der kan understøtte arbejdspladserne lokalt.



Forskningen i primær forebyggelse og virkemidler skal styrkes. Og alle medlemmer af MED bør have arbejdsmiljøuddannelsen.

Offentlige arbejdspladser skal forpligtiges til arbejdsmiljørigtige indkøb.
Et enkelt værktøj til at lave arbejdsmiljøregnskaber skal udvikles på baggrund af det eksisterende værktøj fra Arbejdsmiljørådet/COWI.

Arbejdsmiljø skal styrkes i alle grunduddannelser og det kan overvejes, om der skal oprettes en diplomuddannelse i fysisk og psykisk arbejdsmiljø, social kapital og velfærdsledelse.

En trepartsaftale bør tillige forpligte offentlige arbejdspladser til at arbejde målrettet med udvikling af den sociale kapital – tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Der er brug for netop at foretage det afgørende sporskifte i måden at anskue relationerne på en arbejdsplads, som ligger i begrebet social kapital, hvis medarbejderne skal kunne se fornuften og rimeligheden i at medvirke til at skabe flere arbejdstimer.

Sygefravær

Sygefraværet blandt FOAs medlemmer er blandt landets højeste fravær.

Sygefraværet i fag, der arbejder med mennesker og i kvindedominerede fag er naturligt højere end det gennemsnitlige for hele arbejdsmarkedet.

Fraværet er omkostningsfyldt for samfundet og for den enkelte. Indsatsen for at begrænse sygefraværet og sikre fastholdelse skal derfor øges.

Grundlaget for en aftale vedrørende sygefravær bør være et mål for, i det offentlige, at reducere det arbejdsrelaterede sygefravær betragteligt, f.eks. med 10 % over en årrække.

En undersøgelse blandt længerevarende sygemeldte FOA-medlemmer dokumenterer, at ægte omsorg og interesse for den sygemeldte fra arbejdspladsens side er den bedste metode til fastholdelse.

Pensionsselskabet PenSams HOLD FAST-projekt dokumenterer, at tidlig indsats overfor den sygemeldte med tilbud om kvalificeret hjælp fra en tovholder, hurtig adgang til behandling osv. er en effektiv metode til nedbringelse af fravær og sikre fastholdelse.

Der er mange ting, der kan gøres bedre på arbejdspladsen for at mindske sygefraværet.

Ledere kan uddannes i den svære sygesamtale. Tillidsrepræsentanter kan uddannes til at være bisidder i den svære sygesamtale. Der skal være et obligatorisk og synligt tilbud til sygemeldte om at tage bisidder med under samtalen.

De sygemeldte skal i stedet for afsked tilbydes omplacering til andet arbejde, hvis dette kan sikre fastholdelse.

Tilbagevenden til arbejde efter sygefravær skal planlægges, så der tages hensyn til kollegerne og arbejdspladsen.

Forebyggelsesfonden har med baggrund i "Sygefraværsaftalen" igangsat "tilbage-til-arbejde-forsøg" i et antal kommuner, hvor der gives tidlig og helhedsorienteret indsats.

Indsatsen kan sammenlignes med PenSams "HOLD FAST i arbejdet". Resultaterne herfra bør, når de foreligger, tilgodeses med finansiering til gennemførelse i alle kommuner, som

led i det "CSR-bidrag" (ordning for virksomhedernes sociale ansvar), som er foreslået i "Fair Løsning".

Fleksibel førtidspensionsordning

Der skal arbejdes hen mod en mere fleksibel førtidspensionsordning, hvor omfanget kan varieres over tid, afhængig af den enkeltes situation.

"Fair Løsning" har således en række forslag bl.a. med indførelsen af et "CSR-bidrag", som skal styrke virksomhedernes sociale ansvar, førtidspensionsreform med udviklingsforløb for unge, reform af fleksjobordningen m.v. Der kan arbejdes videre med disse tanker.

Social ansvarlighed

Et velfærdssamfund skal karakteriseres ved en høj grad af social ansvarlighed.

Det indebærer også, at der både på det offentlige og private arbejdsmarked skal være mulighed for at blive ansat på særlige vilkår på grund af f.eks. nedsat erhvervsevne og med henblik på opkvalificering.

De offentlige arbejdsgivere anvender da også i stigende grad ansættelser på ekstraordinære vilkår og ansættelser med løntilskud.

Kommunerne har myndighedsforpligtelser på området, men i praksis bygger kommunerne i stigende grad på kassetænkning, når ekstraordinære jobs og løntilskudsjobs oprettes.

Kommunal kassetænkning underminerer de øvrige ansattes opbakning til arbejdet med at skabe rummelige arbejdspladser.

Den kommunale praksis på området, er desværre godt på vej til – især inden for de ufaglærte områder – at skabe særlige jobghettoer for ansatte på ikke-sædvanlige ansættelsesvilkår.

De offentlige arbejdspladser skal være rummelige og skabe plads til ansatte, der ikke besidder en fuld arbejdskraft, men en trepartsaftale skal fastsætte nogle klare rammer for, hvordan der sikres en nødvendig social ansvarlighed, ligesom tillidsrepræsentanterne skal sikres en reel ret til at godkende oprettelsen af ekstraordinære jobs og løntilskudsjobs.

Mangfoldighed

I Danmark er vi ikke særlig gode til at få indvandrere fra ikke-vestlige lande ind på arbejdsmarkedet. Kommunerne er dog nået op på nogenlunde samme andel af ansatte fra ikke-vestlige lande som arbejdsmarkedet i gennemsnit.

Hvis vi kunne hjælpe de indvandrere, der har en lav erhvervsfrekvens, ville det give mange flere hænder.

Et centralt element for at øge udbuddet af arbejdstimer er, at integrationen styrkes markant.

FOA har en relativ stor andel medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, hvilket kan danne udgangspunkt for en yderligere styrkelse af integrationen og dermed flere arbejdstimer.

Vi skal gradvist have flere og flere indvandrere i arbejde. Der bør sættes et mål op for flere indvandrere på arbejdsmarkedet hvert år.

ISS' undersøgelse om mangfoldighed viser, at mangfoldighed på arbejdspladserne kan ses på virksomhedernes bundlinje. Indtjeningen er højere i teams, der er sammensat af medarbejdere med forskellig kulturel baggrund, alder og køn. Det bør vi alle lære af.

Afbureaukratisering og mindre markedsføring

Der har været en klar tendens til at de offentlige velfærdsydelser styres gennem centralt fastsatte regler og garantier.

Der har i mange år været erklæret politisk vilje til at gennemføre afbureaukratisering, men det hjælper ikke. Måske snarere tværtimod.

Derfor bør en trepartsaftale stille kontante krav til det offentlige om at gå mere konsekvent til værks.

Markedsføringen af den offentlige sektor er blevet vor tids religion. Troen på at der er et marked for alt, er blevet en klods om benet på udviklingen af den offentlige sektor. Igennem flere år er den offentlige sektor søgt rettet ind efter markedsprincipper.

Det har gjort den offentlige sektor mere bureaukratisk, når f.eks. de ansatte i ældreplejen skal registrere tidsforbruget for at leve op til nogle usmidige regler om frit valg. Det sluger arbejdstimer og tager tiden fra borgerne. Den tid skal en trepartsaftale vinde tilbage.

Tidsrøveriet i den offentlige sektor skal stoppes. Der kan vindes mange timer til glæde for de ansatte og borgerne. Bevisbyrden skal vendes om, hvis en regel eller en procedure ikke kan forsvares og forklares, så skal den fjernes.

Der er en tendens til, at den nuværende udvikling på det offentlige område indebærer en "omvendt" opgaveglidning.

Det er bemærkelsesværdigt, at antallet af social- og sundhedsassistenter falder på syge-

husene samtidig med at læger og sygeplejersker vokser, dvs. dyr arbejdskraft kommer i stedet for billigere arbejdskraft. Den udvikling bør vendes. Den stigende udlicitering af offentlige opgaver indebærer generelt langt større administration.

FOAs egne undersøgelser har vist, at det ikke ser ud til at være billigere at drive opgaverne i de kommuner, der har meget konkurrenceudsættelse.

Igennem flere år er kravet om mere og mere udlicitering gradvist blevet sat op. Det må høre op. Der skal ikke længere være et mål om, at en vis procentdel af den offentlige sektor skal konkurrenceudsættes.

Det offentlige skal kunne sælge alle former for ydelser

En trepartsaftale bør give det offentlige bedre muligheder for at sælge offentlige tillægsydelser.

Hvis det offentlige udsættes for konkurrence med det private, så skal den være lige og fair. Det betyder f.eks., at der på ældreområdet skal åbnes op for, at borgerne kan købe offentlige tillægsydelser.

Samtidig skal der arbejdes mere systematisk med, at det offentlige kan sælge og eksportere "velfærdssystemer".

Opsamling på forslag

1. En vækstreform

- Fremrykning af 10 mia. kr. i offentlige investeringer
- Der skal nedsættes en national vækstkommission

2. En arbejdstidsreform

- Bedre mulighed for at andre end barnets forældre kan passe syge børn
- Forældre til børn under 14 år får ret til mindst to ugers ferie med barnet
- Balance mellem familie og arbejdsmiljø – lovpligtig del af arbejdsmiljøindsats
- Større beskæftigelsesfradrag til enlige forældre
- Fri med løn ved alvorlig sygdom hos forældre
- Bedre betingelser for barsel til mænd
- Ekstraordinære lukkedage i dagtilbud skal afskaffes
- Lønmodtagerstyret fleksibilitet – forslag om timebank
- Timebank – på årsbasis og over hele arbejdslivet
- Teambaseret arbejdstid
- Reel ret til fuld tid
- Krav om flere fuldtidsstillinger
- Udbetaling i stedet for afspadsering
- Mulige overvejelser om udbetaling af 5. ferieuge mod større indflydelse på feriens placering

3. En tilbagetrækningsreform

- Seniorjobs med mindre arbejdsbelastning uden tab af pensionsrettigheder
- Hold på seniorerne med anerkendelse, respekt og kompetenceudvikling
- Mulighed for færre skæve vagter til seniorer
- Flere ferie- og omsorgsdage til seniorer
- Mere fleksibel tilbagetrækning
- Medlem af a-kasse for dem over 65 år
- Mere fleksibel efterløn – nemmere at tjekke ind og ud af arbejdsmarkedet
- Tjene mere ved siden af efterløn uden modregning
- Seniorordninger – aldersreduktion af arbejdstiden

4. En ledelses- og indflydelsesreform

- Velfærdsledelse grundlag for ny ledelsesreform

-
- Slip medarbejderne fri
 - Årlig kontrol- og dokumentationsdrøftelse i MED/SU – ”forsvar eller fjern”
 - Mere plads til de ansattes faglige skøn – flere overordnede rammer og mindre detailregulering

5. En uddannelsesreform

- Alle unge sikres en grundlæggende uddannelse
- De offentlige og private virksomheder forpligter sig til at oprette de nødvendige praktikpladser
- Den løbende livslange læring for medarbejderne på arbejdspladsen tages alvorligt
- Vilkårene for deltagelse i efter- og videreuddannelse skal forbedres
- Elementerne om flere faguddannede i trepartsaftalen fra 2007 skal udbygges og uddannelse af 15.000 ikke-faguddannede ansatte medarbejdere til faglært niveau skal udbygges
- Adgangen til voksenelevløn lettes ved at fjerne kravet om et års relevant arbejds erfaring på området
- En forpligtelse for arbejdsgiveren til at tilbyde ikke faguddannede ansatte en erhvervsuddannelse og en ret for den ansatte til at gennemføre en erhvervsuddannelse
- En væsentlig udbygning af de grundlæggende voksenuddannelser
- Styrket kompetenceudvikling på de offentlige arbejdspladser
- Styrket efteruddannelse til kompetenceområder med rekrutteringsproblemer
- En styrket jobrotationsindsats både i den offentlige og private sektor

6. En tryghedsreform

- Genskabelse af den danske arbejdsmarkedsmodel
- Oprettning af den lave dækningsgrad på arbejdsløshedsdagpengene
- Forringelserne på dagpengeområdet skal trækkes tilbage
- Ændring af strukturen og indholdet af den aktive arbejdsmarkedspolitik
- Målrettet aktivering og reduktion af ikke faguddannede på arbejdsmarkedet
- Større tryghed i ansættelsen og anstændig behandling af ansatte, der afskediges
- Tryghed: Betingelser for omplacering, aktiv jobbank og kompetenceudvikling

7. En fairnessreform

- Ret til at beholde en del af de ekstra arbejdstimer på de centrale velfærds- og serviceområder
- Fælles plan for hvordan der indføres ligeløn

-
- Ret til løn for arbejde af samme værdi - definition af "arbejde af samme værdi"
 - Midler til ligeløn
 - Fjern skattefordelene ved sundhedsforsikringer
 - Mere forebyggelse og sundhedsfremme i kommunerne
 - Arbejdsmiljørådgivningssystem, der kan understøtte arbejdspladserne lokalt
 - Forskningen i primær forebyggelse og virkemidler skal styrkes. Og *alle* medlemmer af MED bør have arbejdsmiljøuddannelsen.
 - Offentlige arbejdspladser skal forpligtiges til arbejdsmiljörigtige indkøb. Et enkelt værktøj til at lave arbejdsmiljøregnskaber
 - Arbejdsmiljø skal styrkes i alle grunduddannelser
 - Det kan overvejes, om der skal oprettes en diplomuddannelse i fysisk og psykisk arbejdsmiljø
 - Et mål for, i det offentlige, at reducere det arbejdsrelaterede sygefravær betragteligt
 - Ledere kan uddannes i den svære sygesamtale. Tillidsrepræsentanter kan uddannes til at være bisidder i den svære sygesamtale
 - Obligatorisk og synligt tilbud til sygemeldte om at tage bisidder med under samtalen.
 - De sygemeldte skal i stedet for afsked tilbydes omplacering til andet arbejde, hvis dette kan sikre fastholdelse
 - Tilbagevenden til arbejde efter sygefravær skal planlægges
 - "Tilbage-til-arbejde-forsøg" gøres permanent
 - Der kan etableres en national præmieringsordning, som kan indgå i en samlet CSR-ordning, hvor arbejdspladser med faldende sygefravær kan belønnes
 - Klare rammer for, hvordan der sikres en nødvendig social ansvarlighed
 - Tillidsrepræsentanterne skal sikres en reel ret til at godkende oprettelsen af ekstraordinære jobs og løntilskudsjobs
 - Fleksibel førtidspensionsordning
 - Mål for flere indvandrere på arbejdsmarkedet hvert år
 - Tidsrøveriet i den offentlige sektor skal stoppes
 - Bevisbyrden skal vendes om, hvis en regel eller en procedure ikke kan forsvares, så skal den fjernes
 - Der skal ikke længere være et mål om at en vis procentdel af den offentlige sektor skal konkurrenceudsættes
 - Det offentlige skal kunne sælge ydelser - tanker om ny systemeksport

Der kommer efter alt at dømme til at mangle hænder i fremtidens Danmark. En stribe kommissioner og de politiske partier er kommet med bud på, hvordan vi kan stå bedre i den internationale konkurrence, og hvordan vi skaffer den nødvendige arbejdskraft.

Med dette debatoplæg tager FOA hul på en medlemsdebat om, hvad der bør være offentligt ansattes bud på fremtiden. Og hvad der bør være fagbevægelsens krav til kommende trepartsforhandlinger om spørgsmålet.

FOA foreslår syv reformer. Læs om dem i dette oplæg og bland dig i debatten på www.foa.dk



Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk