

Beretning 2021 ved GF 2022

I år vil jeg holde en anderledes beretning, end jeg plejer. Jeg kommer ikke rundt om mangt og meget.

I aften vil jeg kun tale om få ting – de vigtigste ting, der umiddelbart står som de største opgaver lige nu, og ud i fremtiden.

1. Fastholdelse af vores medlemmer på arbejdsmarkedet.
2. Hvordan får vi lige løn?
3. Hvordan får FOA- medlemmer et lønløft i kroner og ører - ikke i procenter?
4. Hvordan får vi en stærkere organisation - med flere medlemmer, så vores fælles medlemsorganisationsprocent bliver højere?

For de ting hænger tæt sammen, hvis vi skal nå fælles i mål.

Fastholdelse

Vi er i en tid hvor arbejdsgiverne i den grad har brug for, al den fagliguddannede arbejdskraft de kan skaffe. Alle FOAs faggrupper er eftertragtet, der rigtig mange ledige stillinger i det offentlige, og det bliver værre endnu.

Ifølge forbundet mangler der frem til 2030, altså om kun 8 år, 42.000 sosu-ansatte, og om kun 8 år er der 160.000 flere ældre over 80 år.

På børneområderne, på serviceområderne, på de tekniske områder er der i fremtiden også katastrofal mangel på faglært personale.

Sygehusene må lukke senge ned grundet mangel på arbejdskraft.

Det er ikke fordi vi som FOA, gennem årene har forsømt at italesætte og dokumentere over for arbejdsgiverne at de ville komme hertil, men vi har talt for døve øren.

I rigtig mange år har vi presset på for, at få flere elever ind på vores erhvervsområder.

Arbejdsgiverne og ikke mindst politikerne har haft et for øje - besparelser på besparelser, og intet kunne være mere forkert.

Vi forsøger med fastholdelses dagsorden overfor arbejdsgiverne og overfor vore politikker lokalt og på Christiansborg.

Det var ønskeligt, at vi sammen med arbejdsgiverne kunne finde frem til aftaler om ikke altid at opsiges kolleger, der i perioder har haft sygefravær.

Vi ønsker aftaler hvor der findes løsninger, evt. aftaler der kan betyde korter arbejdsdage eller længere optræningsperioder. Her er jeg fuldt ud klar over at regeringen skal spille med på lovgivningssiden når vi snakker sygedagpenge, men umulig er det kun hvis ingen vil.

Vi har rigtig mange gæve kolleger, der indenfor de næste åringer vælger at gå på pension. Det er bestemt også vel fortjent, men jeg tror hvis vi havde mulighed for som pensionister/efterlønner at tjene en ekstra skilling uden modregning hverken i egen pension eller ægtefælles indtægter. Så tror jeg mere af det grå guld kunne fastholdes lidt endnu. Det kræver, at regeringen kommuner og regioner har mod til at spille bolden sammen med os, og med forbundet.

Frem til OK 24 løn og organisering

Det bliver svært at presse arbejdsgiverne til et massivt lønløft, hvis vi ikke organiserer et klart flertal på vores overenskomstområder.

For så kan vi jo ikke konflikte på områderne, hvis det skulle blive nødvendigt. I hvert fald ikke uden at vi - i stedet for at vise vores styrke – udstiller vores svaghed.

Og omvendt: **Kan** vi ikke skaffe ligeløn til FOAs kvindedominerende fag, når der er arbejdskraftmangel på områderne, så langt øjet rækker – ja, så er det måske **ikke** så underligt, hvis flere mister troen på, at man skal være med i vores fællesskab.

Jo, OK21 har efterladt store spørgsmål – også selvom et klart flertal af FOAs medlemmer stemte ja.

Hvordan får vi ligeløn?

Hvordan får vi gjort op med den ulighed - og uretfærdighed – at de kvindedominerende fag i det offentlige halter efter de mandedominerende fag i det private?

Hvordan sikrer vi lønstigninger i kroner og ikke procenter, så de lavtlønnede kvindefag bliver løftet mest og dermed hurtigst. Ja, så alle lavtlønnede oplever, hvordan uligheden bliver mindre, når lønstigninger sker med samme kronebeløb til alle.

Og ikke - som i de sidste mange overenskomster - med samme procentstigning til alle. Så bliver uligheden nemlig større hver gang.

Lige nu ser en lønstrukturkomite på den offentlige sektors lønudvikling. Og inden året gået skal komitéen levere et resultat i form af en rapport.

Men vi skal jo være ærlige overfor os selv – så vi kan næppe forvente, at komiteen og rapporten løser alle problemer. Heller ikke selvom FOA har en plads i lønstrukturkomiteen.

Vi skal i hvert fald være parate til at løse problemerne selv. Og vi er faktisk i gang.

Forbundet - har på landsplan i marts startet en løn- og lighedskampagne. Måske har I allerede set flere opslag og videoklip på hjemmeside og Facebook.

Planen er, at den skal køre helt frem til OK24.

Her i starten er budskabet, at FOA's medlemmer er ramt af ulighed på flere områder – blandt andet når det gælder løn. Men også eksempler på skævvridning i sundhed, forbrug, uddannelse og pension.

I takt med at vi kommer tættere på OK 24, vil kampagnen komme til at handle mere og mere om løn.

Hele ideen med kampagnen er at få - og sikre, en folkelig opbakning bag FOAs krav.

Opbygningen af kampagnen skyldes flere ting.

Når kampagnen skal køre så længe, så bliver folk nok lidt trætte af det, hvis budskabet er helt ens i flere år.

Og så er der jo flere former for ulighed, som vi gerne vil have gjort noget ved.

Derfor starter vi med en kampagne mod ulighed – blandt andet løn.

Og ender med en kampagne med fuldt fokus på løn.

Så når OK24 tager fart, skal et stort befolkningsflertal gerne mene, at FOA-medlemmerne da i det mindste skal have et ordentligt lønløft.

Her i FOA Århus vil vi selvfølgelig løbende bakke kampagnen op – i vores egne og andres medier – og med medlemsaktiviteter.

Til OK24 skal vi have et markant lønløft. Vi skal kunne sige til os selv, at vi har fået et gennembrud – at vi er på vej mod ligeløn.

Og jeg vil samtidig sige ærligt: Vi kan ikke forvente, at vi når helt i mål i 2024. Fordi opgaven ganske enkelt er meget stor:

For det første er det mange penge.

Politikerne må afsætte ekstra penge til det enorme lønefterslæb, som især de lavtlønnede, offentlige, kvindedominerende fag har opbygget gennem mange år.

Altså udover den almindelige lønramme for overenskomsten. Ellers får vi aldrig ligeløn.

De højere lønnede vil massivt stemme nej, hvis de skal betale efterslæbet.

De ekstra penge skal selvfølgelig holdes uden for reguleringsordningen, der sikrer en forbindelse mellem de offentlige og private lønstigninger.

For ellers kan de kvindedominerende fag i det offentlige jo aldrig indhente de mandsdominerede fag på det **private arbejdsmarked**.

Det er mange penge, som politikerne skal finde - så mange, at vi måske nok må acceptere, at de spiser elefanten i bidder.

Men politikerne skal tage en ordentlig bid – og vi skal vide, at de får spist hele elefanten.

For det andet skal vi have opbakning i fagbevægelsen – også højtlønnede må forstå, at lavtlønnede skal have et løft - og dermed have mere, end de højtlønnede selv.

Det er ligesom på en arbejdsplads: Lønforskellene må ikke blive for store, hvis man vil bevare sammenholdet – **sådan er det også i fagbevægelsen.**

Og repræsentanterne for mandefagene i det private må forstå, at lønningerne i de offentlige kvindefag skal stige, hvis deres medlemmer og deres familier fremover skal møde kvalificeret personale i dagtilbud, ældrepleje og på sygehusene.

Jo, også i fagbevægelsen skal der spises elefanter, når vi skal have ligeløn.

Men som sagt: Vi skal have et ordentlig ryk i 2024. og se, at vi når i mål.

Man kan måske sammenligne med den 6. ferieuge – den sidste store nedsættelse af den årlige arbejdstid.

Her kom gennembruddet ved en storkonflikt på det private arbejdsmarked i 1998 – gærkonflikten blev den kaldt, som mange af jer nok husker.

Konflikten endte med et regeringsindgreb, som gav de første to feriefridage. I 2000 blev de sidste tre dage så aftalt – og de blev indført over de næste fire år.

Det tog altså seks år at få hele den 6. ferieuge. Jeg tænker, at vi også skal forberede os på et længere forløb, når det gælder ligeløn – vi får næppe det hele på en gang.

Men vi skal seriøst i gang i 2024.

Nu vil jeg så sige noget om organisering – om hvordan vi får en stærkere organisation.

For det er der brug for – der er for mange FOA-områder, hvor vi har for få medlemmer.

Vi risikerer, at arbejdsgiverne ikke vil tage os alvorligt, hvis vi ikke repræsenterer et klart flertal på arbejdspladserne.

For hvordan skal man så kunne konflikte, hvis det bliver nødvendigt?

Og hvordan skal tillidsrepræsentanter kun forhandle med ledelsen i hverdagen, hvis de og deres organisation ikke har opbakning?

I FOA er vi hinandens muskler, og vi kan ikke lægge arm med arbejdsgiverne, hvis vi er en pind-arm. Eller – det kan vi godt, men så taber vi.

FOA er en organisation, som vi opbygger sammen – vi har alle et ansvar for, at ikke-medlemmer blandt kollegerne får en opfordring til at blive FOA-medlemmer. Og får forklaret, at de svækker sig selv og os alle, hvis de står uden for fællesskabet.

Samtidig er vi jo også nogle, der har et særligt ansvar for at gøre noget, så FOA Århus får flere medlemmer – fordi I har valgt os til at stå i spidsen for afdelingen.

Når noget ikke virker, så må vi gøre noget andet. For at vende situationen.

Vi har planer om at hyre konsulenthjælp – en professionel, der kan lære os nogle måder at organisere på, som andre steder har givet resultater.

Idéen er, at konsulenten skal uddanne en større gruppe tillidsrepræsentanter, helt præcist 40.

De skal deltage i et intensivt forløb, hvor der også vil være individuel coaching. Senere skal tillidsrepræsentanterne så kunne inspirere andre tillidsrepræsentanter, så flere får nogle gode redskaber, som de kan bruge til at organisere. Det kommer til at ske i samarbejde med afdelingsbestyrelsen og den politiske ledelse.

Som I nok kan høre, er tillidsrepræsentanterne utroligt vigtige, når det handler om at organisere – fordi tillidsrepræsentanterne er FOA Århus på arbejdspladserne.

Det er simpelthen så vigtigt, at alle nye kollegaer bliver budt velkommen af deres tillidsrepræsentant. Som så kan fortælle om de lønaftaler og videreuddannelsesmuligheder, som fagforeningen har skaffet. Og derfor naturligt fortælle nye kollegaer, hvad de kan forvente ved at blive FOA-medlemmer. Og hvorfor fællesskabet er vigtigt for alle.

At byde nye kollegaer velkommen kræver også, at vi har så mange tillidsrepræsentanter som muligt så tæt på medlemmerne som muligt. Ellers kan det hurtigt blive uoverskueligt i praksis.

Og derfor har vi i de seneste år arbejdet på netop på at få så mange TR som muligt på de enkelte arbejdspladser. Vi er kommet et pænt stykke – men vi er ikke færdige.

I øjeblikket arbejder vi for eksempel med tillidsrepræsentant-strukturen i Børn og Unge. Også her skal vi have flere tillidsfolk, så medlemmerne lettere i hverdagen kan få fat på deres tillidsrepræsentant.

I det næste år – og i de kommende år – er det for mig at se vores vigtigste opgaver:

Vi skal have ligeløn – med lønstigninger i kroner og øre. Og vi skal have flere medlemmer.

Det betyder ikke, at der ikke er andre vigtige problemstillinger – arbejdsmiljøet for eksempel, der jo så igen – blandt andet – hænger sammen med manglen på uddannet arbejdskraft i mange FOA-fag.

Men jo også en forbindelse til lønnen: Det bliver svært at tiltrække unge til FOA-fagene, hvis lønningerne halter bagefter – også derfor skal vi have gjort op med uligheden, når det gælder løn.

Og vi kan ikke gøre noget ved lønproblemet – eller ret meget andet – hvis vi ikke har en stærk organisation, som rent faktisk repræsenterer et massivt flertal på vores arbejdsområder. Så derfor skal vi være flere. Nu. Og i morgen. Og i overmorgen. I den kommende tid skal vi ikke længere have medlemstilbagegang. Vi skal have medlemsfremgang.

Så kan vi skabe endnu flere resultater, som kan gøre os endnu mere relevante for endnu flere kollegaer.

Det er dén gode cirkel, som vi skal skabe i vores organisation.

Inden jeg slutter, vil jeg benytte lejligheden til at takke alle jer tillidsvalgte, der i det daglige går forrest for fællesskabet.

I er det vigtige bindeled vi ikke kan undvære. TAK for jer og TAK for jeres indsat.

TAK til personalet i afdelingen, der dagligt er klar til at løse de mange udfordringer og opgaver I bliver mødt med, opgaver I løser til gavn for medlemmerne.

TAK for et godt og engageret samarbejde til bestyrelsen og den politiske ledelse.

Jeg vil nu overlade beretningen til debat.