

Generalforsamling 2021

Årsrapport 2020 + '21

FOA Randers



Indledning

Årsrapporten er en kort gennemgang af det forgangne år i FOA Randers. I forbindelse med, at generalforsamlingen i 2020 besluttede at flytte generalforsamlingen til afholdelse i 2. halvår, vil årsrapporten denne gang indeholde tal og indsats fra både 2020 og 1. halvår af 2021.

Der er først en faktadel, hvor du kan læse om medlemsbevægelserne i afdelingen og så får du en kort gennemgang af faktatal for afdelingen herunder sager og resultater.

Den anden del giver dels en kort beskrivelse af de særlige indsats, der er gennemført i generalforsamlingsperioden og dels en beskrivelse af forløbet omkring Corona situationen og OK21.

Indhold

1. Faktatal for FOA Randers
 - a. Medlemsbevægelser – fokus på fastholdelse af medlemmer
 - b. Sager og resultater mv.
2. Afdelingens indsats
 - a. Fagpolitisk indsatsområde
 - b. Corona indsatsen i Medlemshuset
 - c. Nye faggrupper i FOA Randers
 - d. OK21 – udfordringer for Forhandlings Fællesskabet

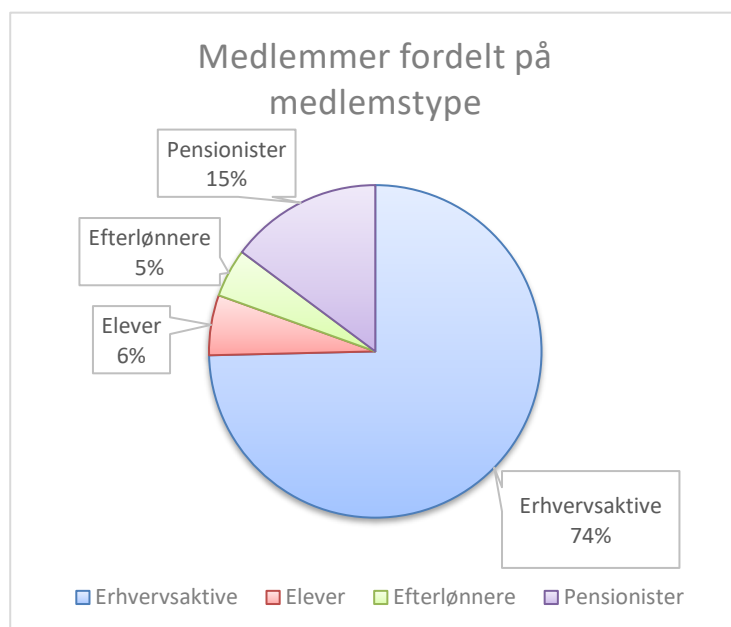
Faktatal for FOA Randers

Medlemsbevægelser

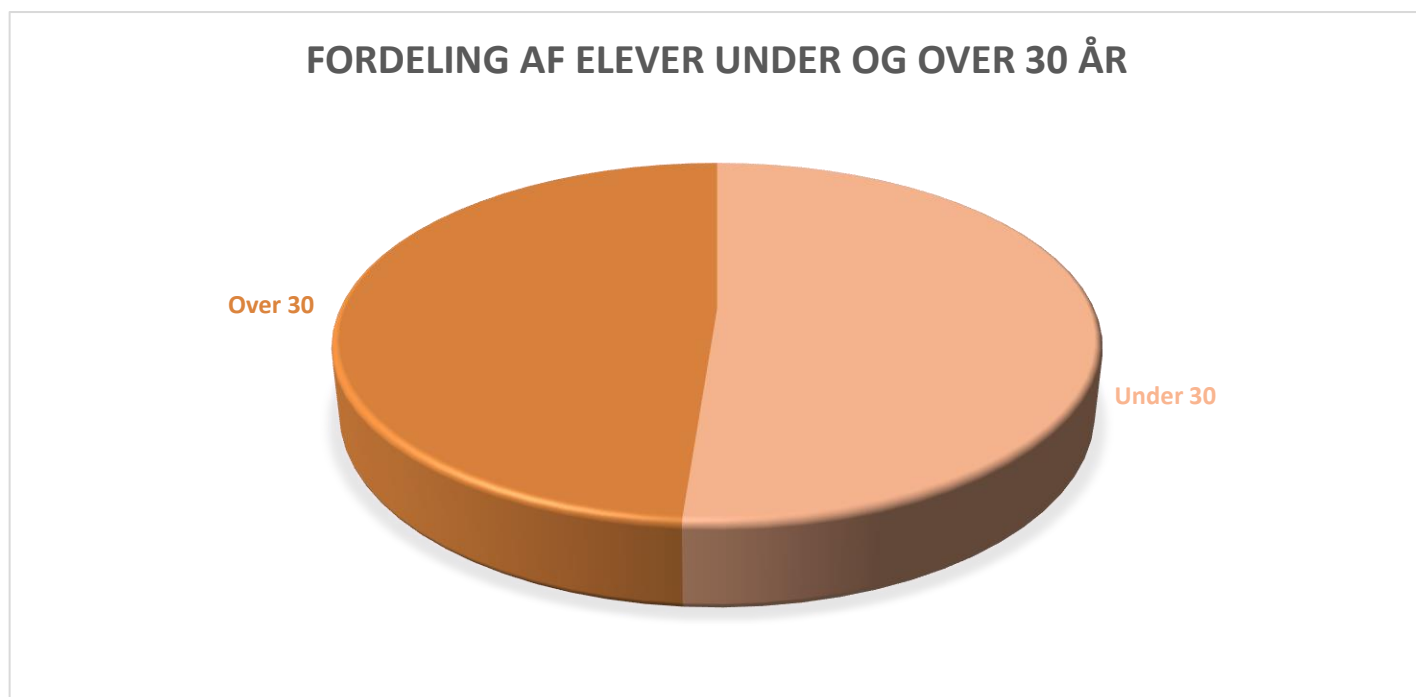
I dette afsnit ser vi på medlemstallene og udviklingen i bestanden af medlemmer.

Fordelingen imellem medlemstyperne er næsten uændret i forhold til sidste generalforsamlingsperiode.

$\frac{3}{4}$ dele af medlemmerne er erhvervsaktive medlemmer og den sidste $\frac{1}{4}$ del er elever, efterlønnere og pensionister.



Elever i FOA Randers

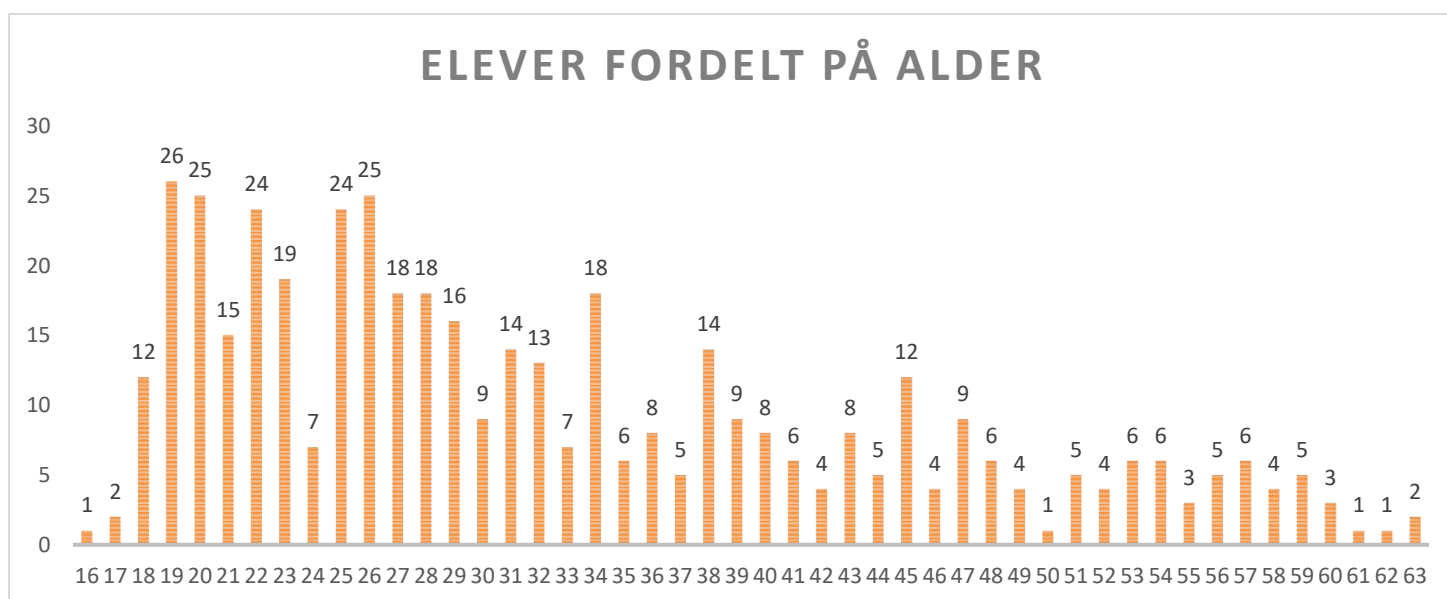


Eleverne udgør 6 % af de samlede medlemmer. Når vi taler om eleverne sættes der ofte lighedstegn mellem elever og unge.

Det er ikke tilfældet i FOA Randers - her er andel af elever over og under 30 næsten lige stor: 52 % af eleverne er under 30 år mens 48 % er over.

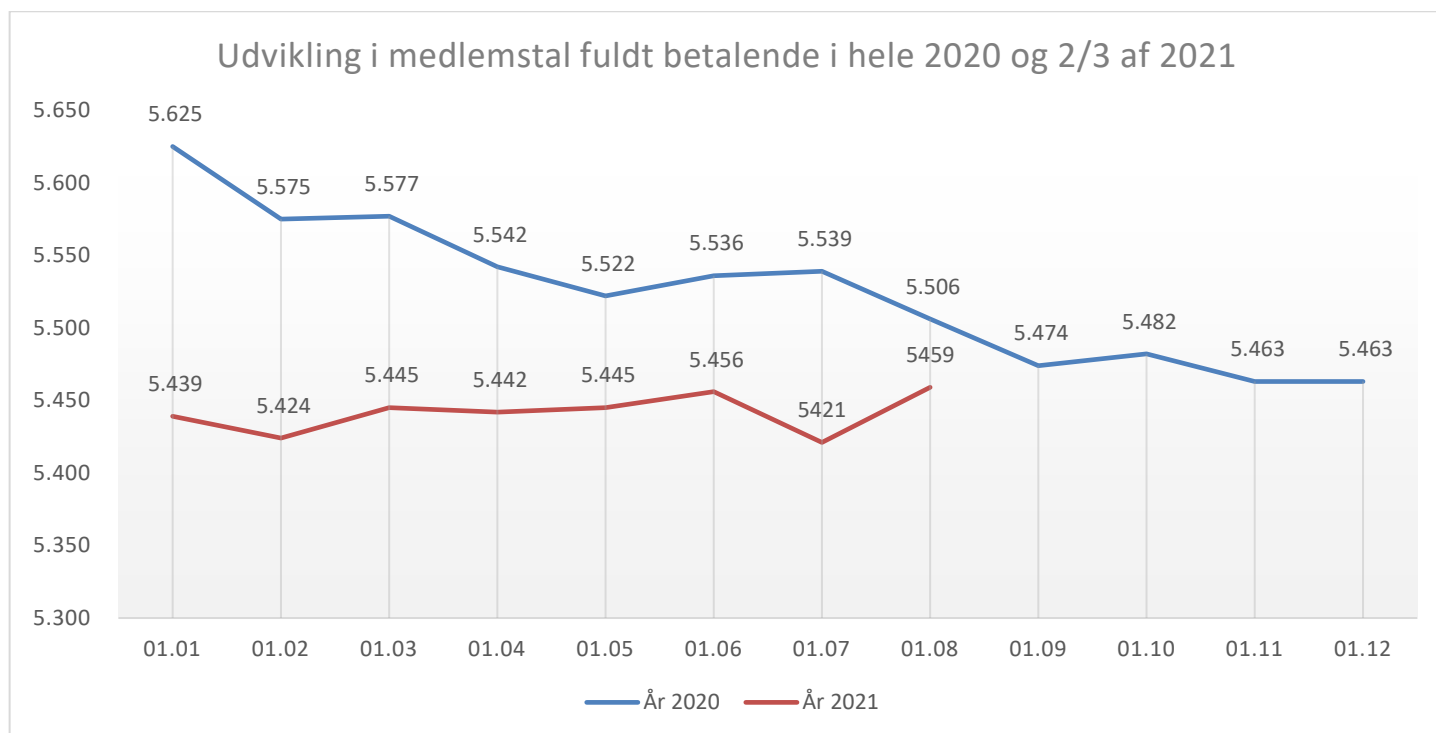
De yngste elever er 16 år og de ældste 63!

Der bliver gjort en stor indsats i FOA Randers for at sikre, at medlemmerne får uddannelse uanset deres alder.



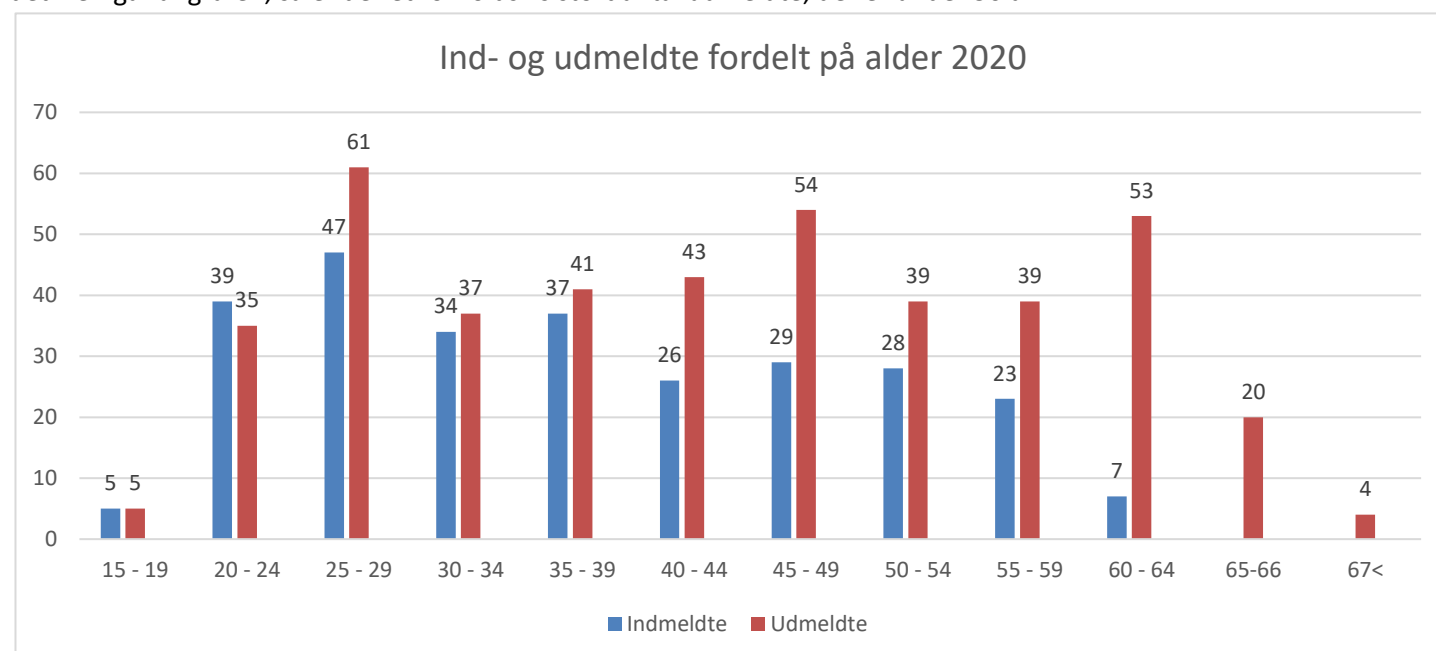
Grund til forsigtig optimisme

Igennem de seneste år har medlemstallet i FOA Randers været stødt faldende, men nu ser det faktisk ud til at medlemstallet i løbet af 2021 er stabiliseret. Der er altid udsving fra måned til måned, men det ser ud som kurven er ved at flade ud i forhold til de fuldt betalende medlemmer. Fuldt betalende medlemmer dækker over erhvervsaktive medlemmer og elever, som ikke har nedsat kontingent. Elever med en meget lav indtægt eller SU betaler et lavere kontingent.



Der er generelt et stor flow i medlemsskaren – der sker løbende indmeldelser og udmeldelser.

Hvis man ser på tallene for indmeldte i 2020, viser de – som forventeligt, at der er flest indmeldte blandt de yngre og at antallet falder med alderen. Modsat kunne man så forvente, at antallet af udmeldte ville opføre sig omvendt, men som det fremgår af grafen, så er der et forholdsvis stort antal udmeldte, der er under 50 år.



Faktisk er 64 % af de udmeldte under 50 år.

Det kan der være flere forklaringer på. En stor del skyldes, at man har fået arbejde uden for FOAs faglige område og derfor skal skifte fagforening.

Der er også en del, der melder sig over i de gule fagforeninger, men når man sammenligner over- og tilflytninger fra de tværfaglige a-kasser, så modtager vi fortsat flere end vi afgiver. Eksempelvis afgav vi i 3. kvartal 2020 14 medlemmer, mens vi modtog 20 nye medlemmer.

Heldigvis er der kun 1 person i 2020, der har tilkendegivet, at udmeldelsen skete pga. utilfredshed med FOA.

Mange af udmeldelserne har dog ingen faktisk forklaring.

En teori kan være, at der er nogle generationer for hvem det ikke er naturligt at være del i et fagligt forpligtende fællesskab. De unge og eleverne melder sig ind fordi der er

umiddelbare fordele ved medlemskabet, men hvis der så ikke opstår et konkret behov for hjælp i løbet af nogle år, og der samtidig er gode jobmuligheder, så er det nemt at melde sig ud igen, hvis ikke den faglige tradition er rodfæstet.

Samlet ser, viser tallene for udmeldelser, at det også er vigtigt at have fokus på fastholdelse af medlemmer. Medlemsorganiseringsindsatsen skal derfor gå på 2 ben:

- Tiltrækning af nye medlemmer
 - I forbindelse med uddannelse
 - Nyansættelse inden for FOAs faglige område
 - Overflytning fra tværfaglige fagforeninger
- Fastholdelse af nuværende medlemmer
 - Sikring af medlemsservice – herunder høj kvalitet i den faglige service
 - Attraktive medlemstilbud
 - Bevidsthed om, hvad man kan bruge sin fagforening til og vigtigheden af det faglige fællesskab

Et højt medlemstal har betydning for afdelingens muligheder for at sikre indflydelse på overenskomster og aftaler.

Dels har det driftsmæssig betydning; når indtægtsgrundlaget falder, kan afdelingen ikke opretholde det samme serviceniveau.

Dels er vores mulighed for at få indflydelse afhængig af en høj organiseringsgrad.

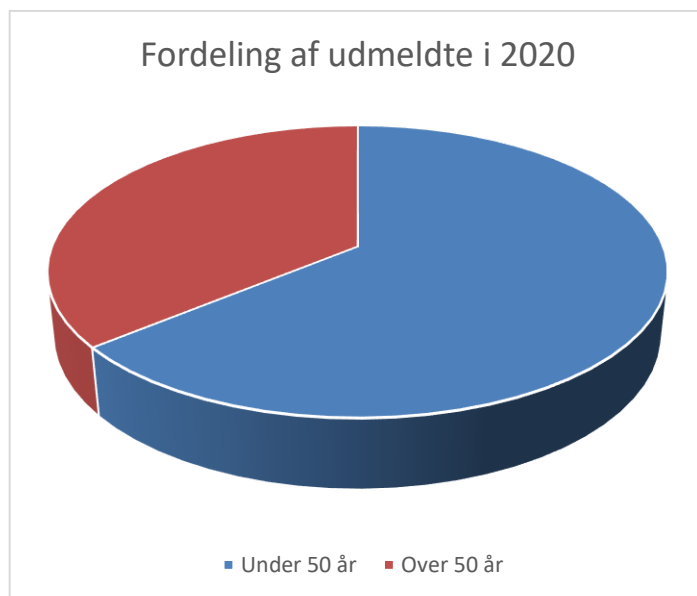
Fagbevægelsen har i dag stor indflydelse på de regler og aftaler, der styrer arbejdsmarkedet i Danmark. Det sker gennem overenskomstforhandlinger, deltagelse i udvalg og bestyrelser, trepartsforhandlinger mv. Treparts samarbejdet er grundlaget for den danske model, hvor arbejdsgivere, arbejdstagere og den til enhver tid siddende regering i fællesskab er ansvarlige for aftaler og regler på arbejdsmarkedet.

Corona krisen viste os tydeligt, at trepartssamarbejdet kan noget helt unikt. Der blev hurtigt indgået særlige aftaler om uddannelse, dagpenge mm. Aftalerne var med til at holde hånden under det danske arbejdsmarked og bidrog til, at Danmark er kommet økonomisk godt igennem krisen.

Men trepartssamarbejdet virker kun, hvis der er 3 parter med til forhandlingerne.

Årsagen til, at vi bliver inviteret med i samarbejdet er, at vi repræsenterer lønmodtagerne i Danmark. Hvis organiseringsprocenten bliver ved med falde, vil det om ganske få år være meget vanskeligt at argumentere for, at den overenskomstbærende fagbevægelse skal inviteres med, når der skal træffes beslutninger.

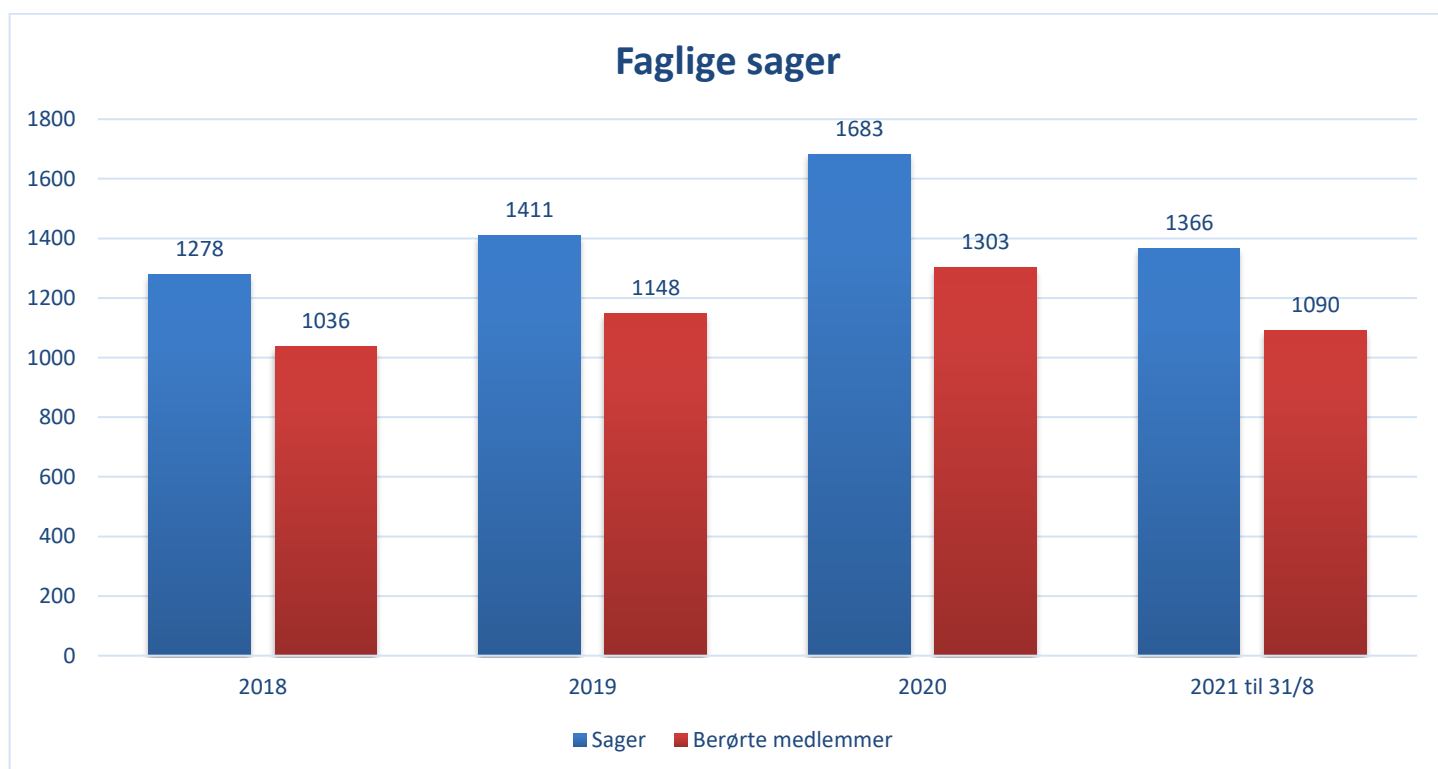
Hvis ikke vi har hovedparten af arbejdsstyrken i ryggen, kan arbejdsgivere og beslutningstagere nemmere undgå at tage os med i forhandlinger.



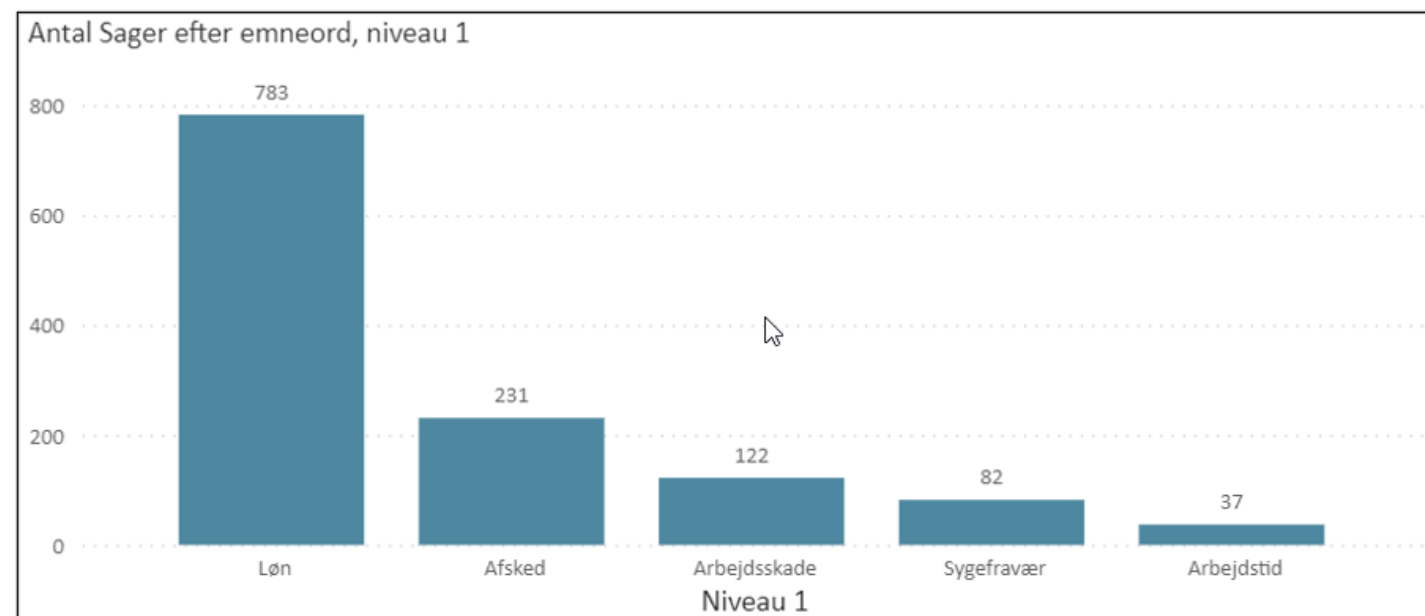
Sager og resultater mv.

En stor del af afdelingens arbejde er behandling af sager for medlemmerne. Det kan være alt lige fra arbejdsskader, løntjek, spørgsmål om ansættelsesbreve, vejledning om muligheder for uddannelse til en registrering af, at man er valgt som TR på sin arbejdsplads.

Sagerne er mangfoldige, og vi kan se, at antallet af sager er stigende fra år til år. Vi oplever samtidig, at antallet af medlemmer, der får en faglig sag af den en eller anden art er stigende. I 2018 var det ca. hvert 6. medlem, der havde en sag – i 2020 var tallet 4,5 altså mellem hvert 4. og hvert 5. medlem, der fik oprettet en sag, og tendensen i de første 8 måneder af 2021 er den samme: et stigende antal sager for et stigende antal medlemmer.



De mest almindelige faglige personsager fremgår af nedenstående graf (sager i 2020):



Som det fremgår, er den største andel af sagerne lønsager. De fleste af disse er sager om godkendelse af medlemmers lønindplacering i forbindelse med nyt arbejde, ændrede funktioner, arbejdstid mv.

En mindre del – men langt den mest ressourcekrævende er løntjek. Når man som medlem har mistanke om, at der er fejl i den udbetalte løn, kan sagsbehandlerne tjekke lønsedler og arbejdstidsopgørelser så langt som 5 år tilbage. For nogen betyder det rigtig store beløb; flere medlemmer har fået mere en 100.000 kr. udbetalt i manglende løn, godtgørelse, feriepenge og pension.

Løntjek virker

I 2020 har FOA Randers fået mere end 3,4 mio. til medlemmerne i forbindelse med løntjek.

Typisk er beløbene mindre, men det er altid en god ide at holde øje med lønsedlerne og arbejdsplanerne.

Vi ser desværre rigtig mange fejl fordi arbejdsgiverne ikke har styr på aftaler og overenskomster – så husk at holde øje og hvis du er i tvivl, så spørg din tillidsrepræsentant, og hvis der noget at komme efter, kan enten TR eller afdelingen rejse krav hos arbejdsgiveren.

Arbejdsskadesager

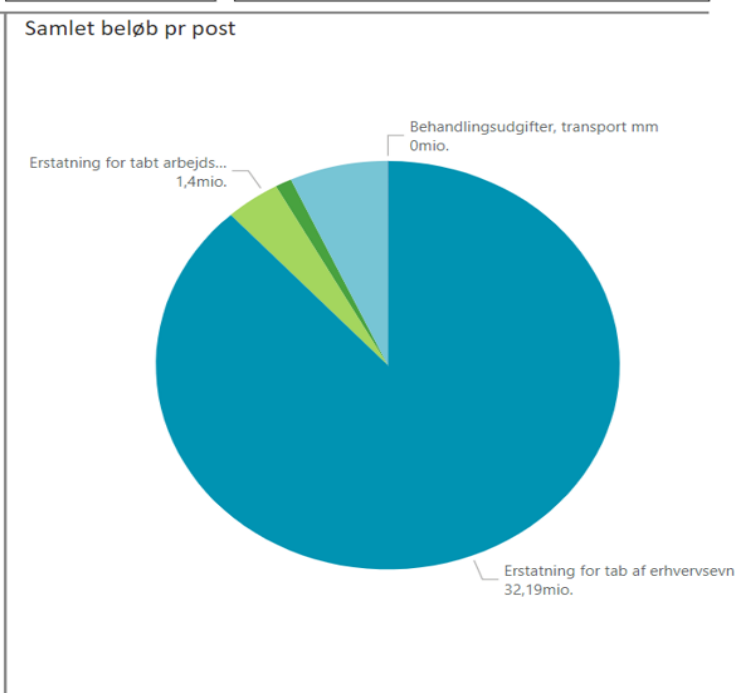
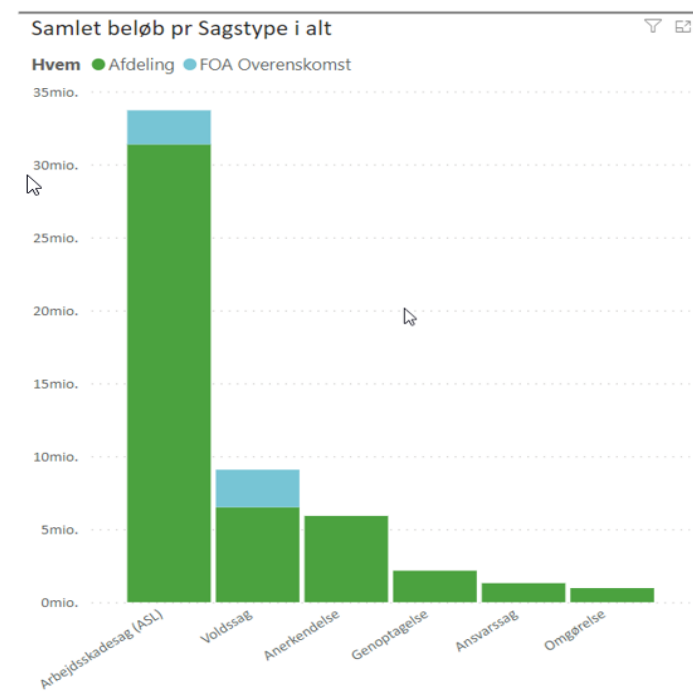
Erstatningsbeløbene i arbejdsskader og sociale sager er i en hel anden størrelsesorden end i lønsagerne, men her er der desværre også tale om medlemmer, som pga. deres skader eller sygdomme ofte ikke har mulighed for at vende tilbage til deres tidligere job og måske slet ikke kan arbejde mere.

I de 45 arbejdsskadesager, som er registreret med erstatninger i 2020, har medlemmerne opnået ret til et samlet beløb på næsten 36,6 millioner kr.

Der er samlet givet 2,5 millioner kr. i erstatninger for varige mén. Herudover er der udbetalt 33,6 millioner kr. som erstatning for indkomsttab.

Afdelingen har egenhændigt stået for at inddrive 31,6 millioner kr. i erstatninger. Forbundet har bistået afdelingen i to sager, og har i disse inddrevet et samlet beløb på 4,9 millioner kr.

Antal sager	Samlet beløb
45	36.522.899



I flere arbejdsskadesager har myndighederne anerkendt skaden som værende arbejdsrelateret, men dog uden ret til erstatning på nuværende tidspunkt. Medlemmerne vil dog senere kunne søge om erstatning, hvis deres situation forværres. Disse sager er ikke med i opgørelsen.

Sociale sager

Afdelingen har endvidere sikret, at 19 medlemmer har opnået ret til en social ydelse. Vi har i 2020 opgjort de sociale ydelser til et samlet beløb på næsten 1,7 millioner kr.

Som følge af afdelingens indsats i de sociale sager, har myndighederne 17 gange i løbet af året måttet ændre en påtænkt eller allerede truffen kommunal afgørelse.

I en konkret sag var en social- og sundhedsassistent kommet til skade i forbindelse med hendes arbejde. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring anerkendte skaden som en ulykke og tilkendte vores medlem en mén grad på 8 %, svarende til 61.179 kr. Vi ankede afgørelsen og fik på baggrund af anken mén graden forhøjet til 18 %. Dette udløste yderligere 76.473 kr. til vores medlem.

Derefter traf Arbejdsmarkedets Erhvervssikring afgørelse om erhvervsevnetabet, som blev sat til 45 %.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring mente blandt andet, der også var andre forhold end arbejdsskaden, der var skyld i hendes manglende arbejdsevne. Vi ankede også denne afgørelse og fik medhold, således at hendes erhvervsevnetab blev forhøjet til 60 %. Den løbende erstatning blev derved forhøjet med godt 5.000 kr. hver måned.

Senere fik hun førtidspension og blev tilkendt et erhvervsevnetab på 75 %. Dette resulterede i et engangsbeløb på lidt over 1.200.000 kr.

I alt blev der i sagen inddrevet over 3 millioner kr.

I en social sag havde kommunen fremsendt påtænkt afgørelse om sygedagpengeophør til en dagplejer, da man vurderede, at hun burde kunne varetage et arbejde. Man havde særligt lagt vægt på en telefonisk samtale med egen læge. Egen læge var dog fejl citeret, og var således ikke enig i kommunens udlægning af samtalen. Vi bistod medlemmet med høringssvar overfor Kommunen. Kommunen ændrede på den baggrund deres afgørelse, og medlemmet bibeholdt sygedagpengere retten i yderligere halvandet år, hvorefter hun blev tilkendt fleksjob.

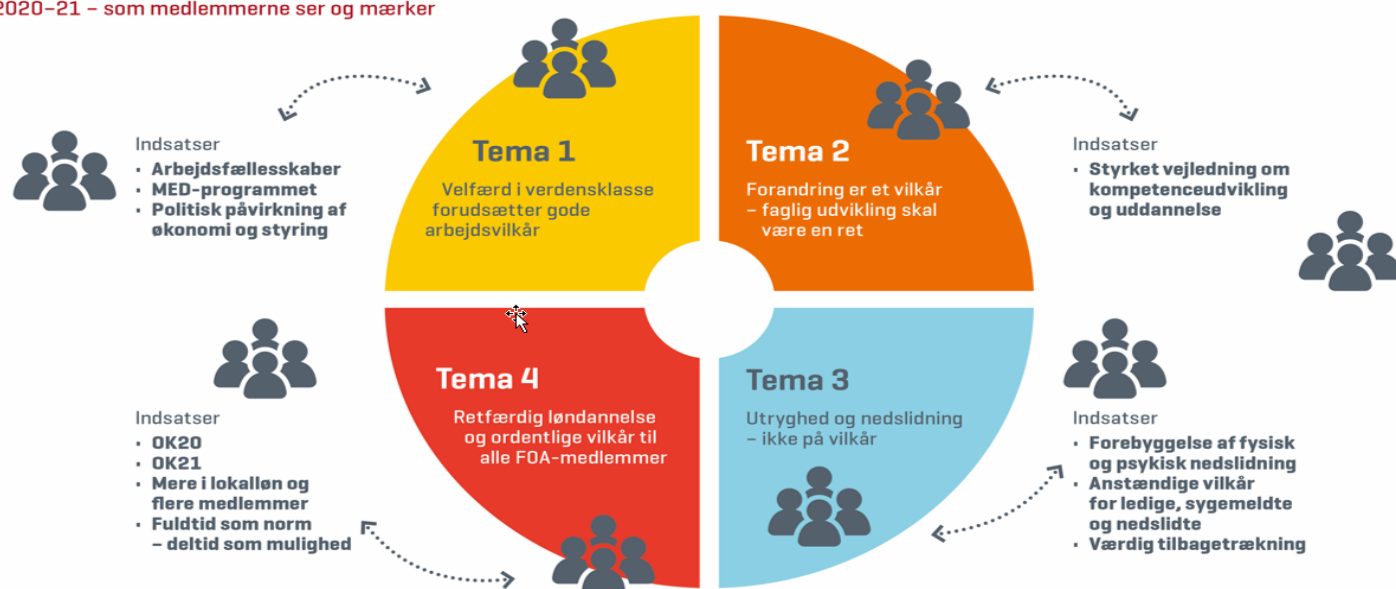
Den sociale ydelse som medlemmet blev sikret som følge af FOAs indsats i sagen blev opgjort til 407.000 kr. før skat.

Som følge af afdelingens indsats i de sociale sager, har myndighederne 17 gange i løbet af 2020 måttet ændre en påtænkt eller allerede truffen kommunal afgørelse.

FOAs mål - Bedre vilkår mere velfærd HBs prioritering 2020-21

Fælles prioritering

i 2020-21 – som medlemmerne ser og mærker



FOA kongressen i 2019 besluttede nye mål under overskriften Bedre vilkår – mere velfærd.

Generalforsamlingen i 2020 besluttede følgende prioriterede indsatser for det lokale arbejde i FOA Randers i den kommende kongresperiode indtil 2023:

Tema 1 – velfærd og arbejdsvilkår

Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver

Fagfaglighed og kerneopgaven

MED arbejdet både lokalMED og opad.

Tema 2: Medlemmernes fag og faglige udvikling

Kompetenceudvikling – individuelle uddannelsesplaner

- Ret og pligt

- Motivation hos den enkelte

- Lederens kompetence ved MUS samtalen

Faglig anerkendelse

Arbejdsmarkedspolitiske indsatser herunder a-kasseforsøget

Tema 3: Arbejdsmarked, arbejdsmiljø og socialpolitik

Tilbagevenden efter sygdom

- Uddannelse af TR/AMR

- Omskoling

- Sygemeldte uden for normeringen

Forebyggelse

Arbejdsmarkedspolitik og socialpolitik

Tema 4: Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA medlemmer

Lokal løn – vi skal bide os fast i forhandlingerne med arbejdsgiver

Fastholde arbejdstidsaftaler – hvordan undgår vi at komme i konflikt med os selv.

Uddannelse af FOAs medlemmer

Med udgangspunkt i Tema 2 Medlemmernes fag og faglig udvikling arbejder FOA Randers målrettet med at sikre uddannelse til ufaglærte medlemmer eller medlemmer med forældede uddannelser.

Indsatsen blev godt hjulpet på vej af de nye trepartsaftaler om uddannelse, der blev bl.a. aftalt for at understøtte lysten til at uddanne medarbejdere, der var i risiko for at blive opsagt pga. coronakrisen.

FOAs medlemmer blev ikke opsagt snarere tværtimod, men de forbedrede vilkår og mulighed kommer alligevel FOAs medlemmer til gavn. Særligt fordi det gjorde kommunerne opmærksomme på de allerede eksisterende muligheder for efter- og videreuddannelse. Muligheder, der kan hjælpe dem i den svære opgave med at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Langtidsledig og jobskifte til uddannelse til social- og sundhedshjælper

Social- og sundhedssektoren har igennem længere tid arbejdet for at få bl.a. Randers Kommune til at forstå de rekrutteringsudfordringer, de står overfor.

En stor del af de ansatte på ældreområdet i kommunen nærmer sig pensionsalderen og hvis kommunen vil sikre kompetente medarbejdere, der kan tage over, så skal der uddannes flere til området.

På opfordring fra FOA etablerede kommunen og jobcenteret et samarbejde, der går ud på at tilbyde langtidsledige og ledige, der ønsker at skifte branche uddannelse til social- og sundhedshjælper.

Særligt brancheskifte er blevet aktuelt, da mange blev opsagt, da corona gjorde sit indtog i Danmark.

Fra minimumsnormeringer til faglærte medarbejdere og kvalitetsløft i dagtilbuddene

En af de kommuner, der for alvor har fået øjenene op for mulighederne, er Norddjurs. Her har Pædagogisk sektor arbejdet for, at uddannede pædagogmedhjælpere og dagplejere skal tilbydes uddannelse til pædagogisk assistent.

FOA Randers udarbejdede et oplæg, som præsenterede mulighederne for uddannelse og de økonomiske konsekvenser for kommunen. I samme oplæg opridsede vi de personalemæssige udfordringer i forhold til alder, og de konsekvenser det kan få for rekrutteringsindsatsen for kommunen, når mange medarbejdere nærmer sig pensionsalderen.

De gode uddannelseordninger og -tilbud betyder, at erfarne pædagogmedhjælpere og dagplejere kan blive uddannet til pædagogiske assistenter på 42 uger næsten uden udgift for kommunen.

Den samlede lønudgift stiger selvfølgelig for kommunen, da faglærte medarbejdere skal have mere i løn end ufaglærte, men samtidig løftes kvaliteten i tilbuddene, når fagligheden øges.

Hvor aktiviteterne omkring minimumsnormeringer i andre kommuner har været en ensidig fokusering på flere hænder, så valgte Norddjurs Kommune at satse på flere uddannede hænder for derigennem at øge kvaliteten i deres dagtilbud. I den forbindelse har kommunen besluttet, at der ikke længere skal nyansattes uddannede medarbejdere.

For at sikre uddannelse til de nuværende medarbejdere er det i samarbejde med Social- sundhedsskolen lykkedes at genetablere uddannelsen til pædagogisk assistent på skolen i Grenaa (har været sat i bero siden 2016), og det første hold er netop startet i deres 42 ugers forløb.

Arbejds miljø – den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har for første gang samlet de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø i én bekendtgørelse.

Den nye bekendtgørelse sætter fokus på det psykiske arbejdsmiljø og skaber klarhed om de regler, der findes på området.

Formålet med bekendtgørelsen er at gøre reglerne tydeligere for arbejdsgivere og medarbejdere, så det fremover vil være lettere at igangsætte et systematisk arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

I bekendtgørelsen ses det, hvad Arbejdstilsynet især lægger vægt på, når de skal vurdere det psykiske arbejdsmiljø. Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i bekendtgørelsen psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

- 1) Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
- 2) De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
- 3) Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
- 4) Den måde, som arbejdet udføres på.
- 5) De sociale relationer i arbejdet.

FOA Randers skal sikre, at den nye bekendtgørelse bliver implementeret på vores arbejdspladser, så de nye muligheder bekendtgørelsen giver, kommer ”ind under huden” ved vores tillidsvalgte. MED udvalgene får en central rolle i arbejdet med den nye bekendtgørelse.

Arbejdet med at implementere de nye retningslinjer er derfor udpeget som fagpolitisk indsatsområde i den kommende generalforsamlingsperiode.

Coronaåret i Medlemshuset

Den forgangne generalforsamlingsperiode har budt på en arbejdsopgave, der næsten har overskygget alle andre nemlig Corona og håndtering af pandemien.

For afdelingen har det været en vigtig balance mellem sikring af professionel service overfor medlemmerne og fokus på sikkerhed og tryghed for medarbejdere og besøgende i Medlemshuset.

Aldrig er der blevet forhandlet så mange aftaler på plads med arbejdsgivere på så kort tid. Medlemmer og arbejdsgivere har udvist en helt enorm fleksibilitet for at få hverdagen til at hænge sammen.

Der har været stor vilje til at søge løsninger på tværs af organisationsgrænser. I Randers Kommune gjorde rengøringspersonalet fra de lukkede skoler rent på plejecentrene og i Favrskov stillede alle de hjemsendte faggrupper lige fra kontorphonale til pædagogmedhjælpere sig til rådighed for at løfte opgaver i ældreplejen.

For at sikre ordentlige vilkår for alle blev der derfor indgået aftaler både med kommunale og regionale arbejdsgivere. Aftaler der også i nogle tilfælde sikrede økonomisk kompensation og ekstra løntillæg.

Vi skal lære af erfaringerne!

Nu er Corona og covid ikke længere en samfundskritisk sygdom og mange af de særlige tiltag og retningslinjer er fjernet, og vi kan begynde at gøre status.

Mange sagde i begyndelsen af pandemien, at vi asfalterede vejen, mens vi kørte på den – altså at vi handlede samtidig med, at tingene opstod – måske er det nu tid til at se på den vej, vi asfalterede – om den bare bliver en blind vej eller om der er elementer, der kan danne grundlag for en anden og bedre vej i fremtiden.



Nye faggrupper i FOA Randers

Noget af det pandemien førte med sig var en helt ny faggruppe i FOA regi på landsplan.

FOA formåede at tegne overenskomst for poderne. En overenskomst, der sikrede en ordentlig indtægt og ordentlige forhold for en faggruppe, der i sandhed skal betragtes som frontpersonale.



Faktisk blev arbejdet som podere så attraktivt, at det kom til at fungere som løftestang for mennesker, der hidtil havde haft vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og samtidig gav det FOA en unik mulighed for øget rekruttering til social- og sundhedsområdet.

Bagsiden af medaljen var så, at arbejdet som podere var mere attraktivt end arbejdet som afløser. Flere steder på det kommunale ældreområde blev det meget vanskeligt at få vagtplanerne til hænge sammen hen over sommeren, da de sædvanlige afløserne var i arbejde som podere.

FOA Ambulance

Lokalt har vi også fået en ny faggruppe.

Regionsrådet i Region Midtjylland har nemlig besluttet at hjemtage det præhospitale område og det betyder, at ambulancepersonale, paramedicinere og ambulancebehandlere mv. bliver en del af FOAs medlemskaren under faggruppebetegnelsen FOA Ambulance.

Forud for hjemtagelsen er gået en lang og krævende proces med at få det hele på plads i forhold til overenskomst, løn- og arbejdsforhold, lokalaftaler og ikke mindst TR/AMR og MED struktur.

Medarbejderne bliver placeret forskellige steder i regionen, så for at sikre ensartede forhold aftalte FOA afdelingerne i Region Midtjylland, at FOA Århus (hvor de fleste medarbejdere placeres) skulle stå for arbejdet på vegne af alle afdelingerne. Der skal lyde en stor ros til FOA Århus, der har ydet en kæmpe indsats for at få det hele til at lykkes. Medlemmerne fordeles i de FOA afdelingerne, de er geografisk knyttet til.

I FOA Randers betyder det ca. 130 potentielle medlemmer fordelt i Randers og på Djursland, når den endelige hjemtagelse er på plads den 1. december 2021. For at byde den ny faggruppe velkommen og præsentere de nye aftaler, afholdes der medlemsmøder i løbet af efteråret.

OK21 – udfordringer for Forhandlings Fællesskabet

Endelig bød året også på overenskomstforhandlinger. Hvad der på overfladen så ud til at blive et hurtigt og magert forlig, endte med at blive et langt forløb, der kom til at udfordre hele vores arbejdsmarkedsmodel omkring aftaler og forhandlinger.

I Forhandlingsfællesskabet stod det hurtigt klart, at den reguleringsordning, der siden 1983 har sikret, at lønudviklingen på det private og det offentligt område følges ad og dermed har holdt hånden under de offentlige lønninger, denne gang ville få den modsatte effekt.

Coronakrisen tromlede hen over landet og en af konsekvenserne var et stort fald i lønninger på det private område. Faldet var så stort, at det kunne komme til at betyde lønnedgang på det offentlige område. Derfor gik Forhandlingsfællesskabet til forhandlingerne med tilbageholdenhed i forhold til løn og med fokus på at skabe resultater på andre områder ved OK21.

Med undtagelse af sygeplejerskerne stemte alle de offentligt grupper ja til et smalt OK resultatet.

I starten af Coronapandemien var DSR meget tydelige i at tale sygeplejerskernes indsats op, og derfor var skuffelsen stor, da medlemmerne blev præsenteret for resultatet af forhandlingerne.

Det resultat, som DSR's forhandlere havde opnået, levede på ingen måde op til de forventninger, der var blevet skabt undervejs.

Stærke kræfter uden om toppen i DSR opfordrede til at stemme nej, og dermed endte sygeplejerskerne i en lang og opslidende konflikt. En konflikt, hvor de kom til at stå helt alene.

Det var virkelig ærgerligt, fordi DSR er ikke alene i kravet om retfærdig løn, ligeløn og mere løn til velfærdsfag. Det krav har FOA fremsat i mange år.

Men fordi det blev en del af overenskomstforhandlingerne, så kunne de øvrige offentlige organisationer og FH ikke bakke sygeplejerskerne op.

Hvis det var lykkedes sygeplejerskerne at få hævet lønrammen, så ville det være de andre offentlige lønmodtagere, der skulle betale for det. Rammen var sat, og der var ikke flere penge at fordele, så FOAs medlemmer skulle have tilbudt at aflevere en del af det, der var forhandlet hjem til dem for, at sygeplejerskerne kunne få mere.

Og hvis regeringen som en afslutning på konflikten havde valgt at give ekstra penge til sygeplejerskerne, vil de offentligt ansattes lønstigninger overstige de privates. Konsekvensen (som følge af reguleringsordningen) ville blive en nedregulering af de øvrige offentligt ansattes lønstigninger. Bl.a. FOAs faggrupper ville altså komme til at betale regningen for sygeplejerskernes lønstigning.

Sammenkoblingen af overenskomstforhandlingerne og opgøret med tjenestemandereformen fra 1969 betød også, at det blev endnu vanskeligere at finde ud af, hvad der var op og ned i diskussionen.

Der er ingen tvivl om, at omsorgsfagene halter bagud på lønnen, og at der er behov for ændring i den måde, vi værdisætter fagene på det offentlige arbejdsmarked.

Siden tjenestemandereformen i 1969 har mange fag udviklet sig, arbejdsmarkedet har udviklet sig, krav til viden og uddannelse er vokset, opgaveglidning mellem fag har også haft stor betydning.

En sammenligning alene på uddannelseslængde er ikke det rigtige svar, en sammenligning alene på optagelseskrav til uddannelser er heller ikke det rigtige svar.

Opgør med for lav værdisætning af velfærdsfag, løft af lavtlønnede, opgør med uligeløn mellem typiske kvindefag og typiske mandefag, og ikke mindst en ændring af måden vi aftaler de generelle lønstigninger på og betragter reallønsudvikling ens for alle lønniveauer. Det er den helt store kamp, som vi burde være fælles om på tværs af alle fag. Der er masser af komplekse spørgsmål, som kalder på en lønkomite.



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN