



# Mundtlig beretning

Delegeretmøde den 14.  
december 2010

# Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse .....	2
Flot førsteplads til FOAs A-kasse .....	3
Medlemstilfredshed .....	3
Perioden brugt til konsolidering.....	4
Visionen – Danmarks bedste a-kasse .....	4
Diplomlederuuddannelse .....	4
Digitaliseringens æra .....	4
Ledigheden stiger.....	5
Aktivering .....	5
Den danske model i fare .....	6
Trusler .....	7
Partnerskabsaftalerne .....	8
Efterlønnen .....	8
En stor ros til de ansatte .....	9

## **Flot førsteplads til FOAs A-kasse**

Resultatet af Arbejdsdirektoratets netop offentliggjorte måling af a-kassernes kvalitet placerede FOAs A-kasse på en flot 1. plads for 2009. A-kasserne blev målt på forskellige områder og herefter inddelt i 3 grupper.

En grøn gruppe med de bedste resultater.

En gul gruppe med resultater omkring gennemsnittet.

En rød gruppe med de dårligste resultater.

FOAs A-kasse fik 5 placeringer i den grønne gruppe og 3 i den gule gruppe. Det gav os en førsteplads blandt alle a-kasser, og det er vi meget stolte af. Med lidt galgenhumor kan vi sige, at det kun kan gå tilbage fra nu af – men spøg til side – vi vil selvfølgelig arbejde ihærdigt for at bevare den flotte plads.

## **Medlemstilfredshed**

Men det er ikke nok, at kvaliteten er i top. Medlemmerne skulle også gerne være tilfredse med os.

Og her var vi slet ikke tilfredse med vores placering i den medlemstilfredshedsundersøgelse, som Arbejdsdirektoratet kom med i november 2009.

FOAs A-kasse lå på et indeks 68. Det betyder, at vi lå i den øverste ende af middel tilfredshed, som går til indeks 70. Isoleret set er det jo godt. Men i sammenligning med alle andre a-kasser var det knapt så godt. Den generelle tilfredshed med alle a-kasser lå på 72 og for LO-kasserne på 73. Det svarer til høj tilfredshed.

Vi har derfor i efteråret 2010 iværksat vores egen tilfredshedsundersøgelse, som bygger på et langt større talmateriale end undersøgelsen fra 2009. Her blev 995 arbejdsløse FOA-medlemmer spurgt om, hvad de syntes om a-kassen. 27 % svarede.

Vores egen undersøgelse bygger på både ledige og beskæftigede - ca. 19.000 i alt -. Svarprocenten er omkring 25. Hovedrapporten er på vej, og i januar 2011 kommer der delrapporter for hver enkelt lokalenhed. Det hele bliver selvfølgelig forelagt a-kassens hovedbestyrelse.

Men allerede nu har vi nogle landsresultater. Og de er meget meget glædelige. Tilfredsheden blandt vores ledige ligger på indeks 71. Hermed kommer vi også op på et indeks svarende til høj tilfredshed. Slår vi ledige og beskæftigede sammen, kommer tilfredsheden helt op på 73. Vi har stillet de samme spørgsmål som i 2009,

og det er også Århus Universitet, som står for vores undersøgelse. Så de to undersøgelser er direkte sammenlignelige.

Så også her kan vi kun være stolte af resultatet. Ja, vi kan næsten ikke få armene ned af lutter begejstring. Og resultaterne er endda skabt i en periode, hvor vi har fået en ny struktur, og hvor ledigheden er steget kraftigt.

## **Perioden brugt til konsolidering**

Delegeretmødet i 2008 vedtog en ny struktur for a-kassen med et callcenter. Princippet var færre lokalerheder og færre a-kasseledere men stadigvæk a-kassebetjening alle de steder, der er en faglig afdeling.

Den 1. april 2009 var sammenlægningen til 21 nye lokalerheder og oprettelsen af et callcenter i Odense på plads – rent teknisk og praktisk!

Herefter blev der brugt tid og energi på at få forskellige lokale kulturer til at spille sammen og skabe et godt kollegaskab i de sammensluttede lokalerheder. A-kasseledere skulle også lære nye formænd og faglige kollegaer at kende og omvendt. Nye samarbejdsrelationer skulle opbygges.

### *Visionen – Danmarks bedste a-kasse*

I den forgangne periode er der brugt mindre tid på at arbejde med overordnede mål og visioner. Men det er a-kassen så småt ved at tage hul på nu. På seminarer for a-kassens centrale og lokale medarbejdere sommeren og efteråret 2010 arbejdede vi med visionen om at blive Danmarks bedste a-kasse.

Det vil vi arbejde videre med at konkretisere i næste delegeretperiode. Vi er glade for, at vi har et godt udgangspunkt med en høj kvalitet og tilfredse medlemmer.

### *Diplomlederuddannelse*

A-kasseledere og a-kassens chefer startede i august 2010 på en diplomlederuddannelse for at professionalisere ledelsesniveauet i a-kassen og få en fælles forståelse af ledelse. Uddannelsen bliver delvis finansieret af SVU-midler.

## **Digitaliseringens æra**

Flere og flere af a-kassens opgaver bliver digitaliserede, og vores web a-kasse bliver brugt stadig mere flittigt af medlemmerne. Blot et enkelt tal. I den seneste udbetalingsperiode modtog vi små 8000 udbetalingskort via web a-kassen. Det er op imod 98 %.

Callcentret bliver også flittigt brugt. Medlemmerne kan få svar på mange her-og-nu spørgsmål i tidsrummet fra kl. 16-20. Callcentret aflaster på den måde lokalerhederne og forbedrer samtidig medlemsservicen.

Og lige forude venter digitaliseringen af VEU. I første fase er det fraværsoplysningerne, som digitaliseres. Det sker her i december 2010 eller i begyndelsen af januar 2011. Næste fase indebærer, at arbejdsgiverne skal indtaste ansøgningerne om VEU direkte på portalen. Det sker efter planen fra 1. juli 2011. Det giver store besparelser for a-kassen, hvor VEU er et af de områder, der fylder meget ressourcemæssigt.

De store besparelser i arbejdskraftforbruget er en af forudsætningerne for, at vi fortsat kan give medlemmerne en god service efter normeringstilpasningen her i sommeren 2010. A-kassen har nu nået det antal medarbejdere – 250 – som hovedbestyrelsen besluttede i 2008.

## Ledigheden stiger

Vores ledighed er nu på knap 3 %. Det giver selvfølgelig et større arbejdspress, som a-kassens ansatte skal klare i en overgangsperiode, indtil resultaterne af digitaliseringen viser sig. Det er der også en fælles vilje til blandt ansatte i a-kassen.

Vi tror ikke, ledigheden udvikler sig i positiv retning det første års tid eller to.

Vi er pessimister. Vi frygter, at ledighedskurven fortsat stiger i alle tilfælde 2011, selvom vi ved, at der på lidt længere sigt kommer arbejdskraftmangel inden for FOAs faglige områder.

Regeringens nulvækst fører katastrofer med sig. 3 ud af 4 kommuner er enten hårdt pressede på driften eller likviditeten. De har brug for at øge indtægterne eller skære i udgifterne. Indtægterne må de ikke øge gennem skatter på grund af skattestoppet, og så er der kun tilbage at skære i udgifterne. Og det rammer de offentlige serviceområder som ældre- og børneområdet med fyringer til følge.

Svaret er at gøre op med nulvæksten og skattestoppet. Men det ligger jo uden for a-kassens arbejdsområde. Her kan vi blot håbe på en anden regering med en anden kurs.

## Aktivering

Siden sidste kongres i 2008 er antallet af aktiverede på de offentlige arbejdspladser mere end tredoblet.

Over halvdelen af de offentlige løntilskudsjob er oprettet på FOAs fagområder. Inden for teknisk service er 2 ud af 5 medarbejdere ansat med tilskud – blandt husassistenterne er det 1/3.

Det er et problem – selvfølgelig især for de aktiverede, som parkeres uden muligheder for senere at blive ansat på almindelige vilkår, men også for de beskæftigede, hvor ordinært ansatte fortrænges.

A-kassen gør her alt for at støtte medlemmerne i at få god aktivering med et reelt jobperspektiv. Mottoet er - undgå bevidstløs parkering – især parkering i underlige "pipfuglekurser".

Men selvom vi har kritiseret de fjollede jobsøgningskurser, er vi lodret imod regeringens ændring af refusionssatserne, så der fremover kun gives 30 % 's refusion til kommunerne ved vejledning og opkvalificering. Svaret var snarere at gøre kurserne meningsfulde – også fordi kurserne kan være indgangen til en ordinær uddannelse.

Vi frygter også, hvad det kan føre med sig, at refusionen til virksomhedspraktik ligger på 50 %. Stadig flere arbejdsløse sendes ud i virksomhedspraktik som gratis arbejdskraft for virksomhederne. Virksomhedspraktik var oprindeligt beregnet for folk, der ville prøve kræfter med en ny branche eller kontanthjælpsmodtagere langt fra arbejdsmarkedet. For FOAs medlemmer er virksomhedspraktik også det redskab, der i de senere år er steget relativt mest som aktiveringsredskab. Det er ganske perspektivløst.

Uddannelse spiller en stadig mindre rolle i aktiveringen. Kommunerne mener, det er for dyrt, og at det ikke giver job. FOA er lodret uenig. En ordinær uddannelse er den eneste vej til en fast plads på morgendagens arbejdsmarked.

Ændringen i refusionen på 6 ugers selvvalgt fra 100 til 30 % er noget nær en katastrofe. Det betyder, at jobcentrene får en interesse i at styre og mindske brugen af selvvalgt uddannelse, selvom det drejer sig om uddannelse, der er en lovsikret ret, der ikke kræver jobcentrets godkendelse. Her får a-kasserne en vigtig rolle. Vi skal holde fast i de 6 ugers frie kursusvalg som en ret. Regeringen indfører også et prisloft, så kurser med en kursuspris på over 3500 kr. for en fuldtidsuge ikke kan tages efter reglerne om selvvalgt uddannelse.

Det er ovenud bagstræberisk af regeringen at komme med den slags forringelser, når man samtidig siger, at vi skal klare os i Danmark ved at "work smarter".

## **Den danske model i fare**

Man kan råbe ulven kommer, så mange gange, at ingen tror på det, men alligevel.....Det danske a-kassesystem og den danske model er under voldsomt pres. Det er et faktum.

Sidste skud på stammen af dårligdomme efter kommunaliseringen af jobcentre er regeringens genopretningsplan fra i sommer. Den kan kun ses som en krigserklæring over for a-kasserne og fagbevægelsen.

Balancen i flexicuritymodellen er forrykket. Bytteforholdet er ganske ulige nu. Modellen betyder, at arbejdstagerne bytter lange opsigelsesvarsler med det, man normalt har kaldt et relativt generøst dagpengesystem og økonomisk sikkerhed.

Med en halvering af dagpengeperioden fra 4 til 2 år og et krav om, at ledige fremover skal have 1924 løntimer for at få dagpengerebet på ny, er det generøse efterhånden en saga blot. Ja, mange vil sige, at det er en fornærmelse at bruge ordene "generøst og attraktivt", når virkeligheden er, at den økonomiske trykthed bliver stadig mindre.

Unge på halve dagpenge oplever vel heller ikke noget, der ligner en gavebod i dagpengesystemet.

Kompensationsgraden, dvs. hvor mange % dagpengene udgør af lønnen, falder og falder. FOAs medlemmer ligger med en kompensationsgrad på ca. 65% inkl. pension og ca. 77 % ekskl. pension. Det viser tal fra A-kassernes Samvirke.

### *Trusler*

A-kasserne får færre medlemmer. Organisationsgraden er faldet fra 80 – 71 % fra 1994 – 2010. Især er det gået ud over LO-kasserne, dog ikke så meget for FOAs A-kasse, hvor faldet nu stagnerer. Fra januar 2009 – 2010 faldt det kun med godt 1 %.

Hvis a-kassernes organisationsprocent ikke bliver bedre, kan vi med god grund frygte, a-kasserne bliver obligatoriske i en eller anden model. Ordet obligatorisk giver sig selv. Det tvinger alle ind i en a-kasse. Derfor vil obligatorisk næsten uundgåeligt blive kædet sammen med en statslig a-kasse som alternativ/ supplement til de eksisterende a-kasser.

Eller måske vil vi se noget kommunalt som en forlængelse af kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen, hvor kommunerne overtager forsikringen og rådighedskontrollen

Risikoen er nærliggende. Hvis en statslig a-kasse udgør fundamentet, som alle skal være medlem af, kan de eksisterende a-kasser måske få rollen som et tilvalg, der giver højere ydelser som i Sverige.

Medlemstallet vil uundgåeligt dale, da mange ikke vil betale ekstra. Måske forsvinder de nuværende a-kasser. Det svækker potentielt fagbevægelsen kraftigt, da a-kasserne fortsat er fødekæde for den faglige organisering et langt stykke hen ad vejen.

Eller måske er den skjulte plan, at de nye statslige udbetalingscentre, som bliver en realitet i 2012, også skal udbetale dagpenge. Tja.....

En analyse af, om en **bevidst** eliminering af a-kasserne fortsat er på den borgerlige dagsorden, er svær. Men et er sikkert – vi er ikke borgerlige kræfters livret og kan kun se frem til yderligere forringelser, hvis vi fortsat har en borgerlig regering ved magten.

## *Partnerskabsaftalerne*

Hvad kan FOA og den øvrige fagbevægelse gøre for at forsvare a-kassernes eksistensberettigelse i et minefyldt farvand? Det vil jeg komme ind på nu.

Et af svarene er partnerskabsaftaler med jobcentrene. Sammen med de andre LO-kasser har vi indgået aftaler med indtil nu 21 jobcentre om, at medlemmerne i den første ledighedsperiode kun skal have kontakt med a-kassen og ikke med jobcentret. Flere aftaler er på vej.

Medlemmerne er glade for aftalerne, for så slipper de for at skulle til møder to steder for at tale om stort set det samme. A-kassen kan også støtte dem bedre i deres jobsøgning, end jobcentret kan. Som en fagligt forankret a-kasse kender vi FOAs arbejdsmarked og de kvalifikationer, det kræver at arbejde på det. Det gør jobcentret ikke i nært samme omfang.

Da partnerskabsstrategien blev vedtaget i LO i 2008, havde FOA den laveste ledighed, vi nogensinde har haft. Siden er ledigheden steget markant, og i a-kassens lokaler er partnerskabsaftalerne derfor blevet en yderligere opgave i en situation med et generelt stigende arbejdspress. Alligevel har vi kunnet opretholde en høj kvalitet og et acceptabelt omkostningsniveau. Det er to vigtige parametre i en overlevelsesstrategi for a-kasserne til gavn for vores medlemmer

## **Efterlønnen**

Næsten hver dag – i en eller anden avis eller i en eller anden radio- eller fjernsynsudsendelse – "kloger" en eller anden økonom el. lign. sig om efterlønnen og dens skadelige virkning på Danmarks finanser.

Alle ser vi for os den golfspillende aktive og kvikke tandlæge, der er gået på efterløn, selvom han er helt frisk og fit for arbejde.

Derfor skal denne beretning heller ikke mangle nogle ord om efterlønsordningen.

Efterlønnen bruges af dem, der har brug for ordningen. Så enkelt er det. A-kassernes Samvirke har lige lavet en undersøgelse "Rundt om efterlønnen".

Den viser, at de 4 a-kasser, som har den største andel af efterlønnere, er NNF med 64,3 %, 3F med 60,9 %, FOA med 58,5 % og TIB med 57,9 %. Det er folk, der kommer fra arbejdsområder med hårdt og nedslidende arbejde, som næppe er friske og fit for fight efter et helt livs arbejde i hjemmeplejen, på hospitalet, i kantinen, på slagterierne osv.

Sammenligninger med Sverige, Norge og Finland tyder også på, at efterlønnen er et alternativ til førtidspension eller sygefravær. I disse lande, er der væsentligt flere, der er på førtidspension både før 60års alderen og efter.



Når vi sammenholder denne viden med,

1. at væsentlig færre af de yngre aldersgrupper indbetaler til efterlønsordningen end de ældre aldersgrupper,
2. at pensionerne bliver stadig større og dermed modregnes med stadig større beløb i efterlønnen
3. at flere får en længerevarende uddannelse og dermed ikke bruger ordningen så meget,

ville det klæde alle at stoppe hetzen mod efterlønnen.

## **En stor ros til de ansatte**

Jeg kan kun sige "godt gået" til alle vores ansatte. I en turbulent periode med ny struktur, færre a-kasseledere og stigende ledighed er det lykkedes FOAs A-kasse at blive den bedste a-kasse kvalitetsmæssigt. Oveni er det lykkedes at få en højere medlemstilfredshed.

Ja, hvad kan det ikke ende med. Jeg tør næsten ikke tænke på det af bare skræk for at blive overmodig.

Tak til alle ansatte.