

**FOA**KONGRES08 

F O A — F A G O G A R B E J D E

# Formandens mundtlige beretning

**Grafisk tilrettelæggelse af omslag:** GraFOA Maja Honore/JJK

**Foto:** Mike Kollöffel

**Oplag:** 750 eksemplarer

**Tryk:** FOAs Trykkeri

## Mundtlig beretning

I dag er vi færdige med den første kongresperiode i det nye FOA, der startede, da vi 25. januar 2005 stiftede det nye forbund ved sammenlægning af det tidligere Pædagogisk Medhjælper Forbund og det tidligere Forbundet af Offentligt Ansatte. Ved den første ordinære kongres vil det være naturligt at gøre status over, om vi nåede de mål, som vi satte os ved stiftelsen, og om vi har kunnet løfte de udfordringer, som vores omverden har rejst.

Vi ville få 2 + 2 til at blive til 5 ved at lægge PMF og FOA sammen, og vi ville skabe korte veje fra beslutning til handling. Vi ville kort sagt skabe et mere synligt og aktivt forbund, der skulle kunne mere, end vi kunne hver for sig, og som styres af medlemmer, der aktivt engagerer sig i både de helt nære ting og de store faglige spørgsmål.

Vi er kommet et godt stykke af vejen, selvom der fortsat er en bid vej til målet.

Fusioner af denne karakter har en indbygget risiko for at føre til en lang periode med indadvendte gøremål med fokus på strukturer og interne beslutningsprocesser. I mine øjne er den største succes i forbindelse med fusionen, at vi meget hurtigt efter opstarten igen kom op i fælles omdrejninger og fik taget fat på de mange store udfordringer, som er myldret frem i vores omverden.

Derfor en stor tak og ros til alle jer, der formåede både at lave lokale afdelingssammenlægninger og tage del i de mange projekter, der fulgte med vores fælles vision om at skabe et stærkt og decentralt forankret forbund, som også er i stand til at handle på landsplan. Det krævede knofedt - ikke mindst lokalt - og den kæmpeindsats skal I have en stor ros for.

### **Kommunalreformen og FOAs struktur**

Det har ikke skortet på opgaver og udfordringer i kongresperioden.

Kommunalreformen skabte fra 1. januar 2007 nye kommuner og nye regioner. Reformen var på samme tid et nyt kommunalt landkort, en ny opgavefordeling og en ny byrdefordeling.

For et forbund som FOA betød det massevis af opgaver, der skulle løses i løbet af en meget kort periode. Som sidegevinst betød det også behov for at ændre forbundets egen struktur så den matcher kommune- og regionsgrænser. Når det handler om regionsgrænserne så betyder vores beslutning om at lægge kommunegrænserne til grund for den lokale struktur, at flere eller mange afdelinger er medlemsmæssigt repræsenteret i samme region.

Vi kom i mine øjne godt igennem den kolossale forandringsproces, som reformen udløste, men vi er fortsat ikke helt oppe på beatet, når det handler om at koordinere og styrke den lokale indsats i regionerne.

De regionsansatte har i sagens natur samme krav på opbakning, støtte og sparring, som alle øvrige medlemmer, og derfor må vi nødvendigvis sætte os det mål, at de mange vanskeligheder i forhold til arbejdet i og med regionerne skal løses i den kommende kongresperiode.

Ugebrevet Mandag Morgen offentliggjorde i går en vælgerundersøgelse, der viser, at det ikke kun er de offentligt ansatte, der vander sig under sparekniven. Også vælgerne er dybt bekymrede for fremtidens velfærd. I dag frygter 47 % af vælgerne, at Kommunalreformen, og det der fulgte efter, vil resultere i mindre velfærd. I 2003 var det 26 %. I dag forventer 45 % af vælgerne, at større kommuner fører til mindre borgerindflydelse. I 2003 var det kun 20 %. Virkeligheden er ved at indhente velfærdsdebatten.

## **Velfærdsaftalen forringede tilbagetrækningsmulighederne**

Kommunalreformen blev i juni 2006 fulgt op af en velfærdsaftale i forlængelse af Velfærdskommissionens arbejde.

Aftalen indeholdt fornuftige elementer, men med forringelse af efterlønsordningen og hævelse af folkepensionsalderen som de mest synlige og ubehagelige tidsløse i buketterne. FOA kastede sig med en underskriftsindsamling aktivt ind i kampen for at bevare efterlønsordningen.

For tiden oplever vi desværre endnu en offensiv mod ordningen fra dem, der har deres på det tørre. Når FOAs medlemmer går på efterløn som 60,7-årige, så er den indlysende årsag, at arbejdslivet har tæret på kræfterne. Det vil være helt urimeligt, hvis de ansatte i den lavere ende af lønskalaen skal slides helt op, mens direktøren i den høje ende tjener nok til selv at bestemme sit pensionstidspunkt.

I dag står vi midt i en finanskrisen. Bankerne gisper efter vejret. Over hele verden bliver der i disse dage pumpet beløb af dimensioner som Joachim von Andes fantasillioner til den del af kapitalmarkedet, der har været mest uansvarlig. Herhjemme er det både skatteyderne og bankerne selv, der pumper milliardbeløb ind i en finanssektor, der gisper efter luft.

Og midt i det hele står regeringen så og mangler yderligere 14 milliarder i at få sin 2015-plan til bare at hænge sammen. Den opgave skulle løses af Arbejdsmarkedskommissionen gennem forslag til øget beskæftigelse. Kommissionen valgte komplet politisk tonedøvt at foreslå at hente knap halvdelen af beløbet på forringelser af efterlønsordningen. Det har næppe nogen gang på jorden.

Til gengæld indebærer det, at Arbejdsmarkedskommissionen fortsat er meget langt fra at komme i mål med forslag til fuldt ud at finansiere de manglende 14 milliarder kr.

## **Kvalitetsreform er blevet til et ledelsesprojekt**

Regeringens næste skridt i kappestriden om at være den mest troværdige garant for bevarelse af velfærdssamfundet mundede ud i den Kvalitetsreform, som i første omgang druknede i skattelettelse, og som vi endnu har til gode at se de håndfaste resultater af.

Desværre ser det ud til, at regeringen på det seneste har flyttet fokus fra at skabe rum og plads til de ansattes faglighed og kompetencer til fordel for et mere traditionelt ledelsesprojekt. Dansk Arbejdsgiverforenings ihærdige indsats for at sætte mindre personaleindflydelse og mere ledelsesret på regeringens dagsorden ser desværre ud til at have båret frugt.

Kvalitetsreformen kunne ellers have haft formatet til at ”slippe de ansatte fri”. Til at lade de ansatte udfolde sig som de reelle eksperter i offentlig velfærd og service i praksis. Til at dyrke det møde mellem borgeren, brugeren, barnet, den ældre, den syge og den kompetente ansatte, hvor velfærd fødes, og hvor kvalitet skabes.

Det er deprimerende, at opleve at regeringen for at please vennerne på det private arbejdsmarked nu tilsyneladende i stedet lader en reform med ganske mange gode elementer, smuldre mellem fingrene. FOA har netop offentliggjort en Gallup-undersøgelse, som dokumenterer det indlysende: Jo mere tilfredse medarbejderne er på plejehjem og i daginstitutioner, jo større sandsynlighed er der for tilfredse ældre og forældre. Og det forholder sig helt oplagt på samme måde på de øvrige offentlige driftsområder. Det er ganske enkelt for dumt, hvis vi som samfund ignorerer den simple kendsgerning. Det var lige netop dér, en kvalitetsreform kunne rykke.

## Trepartsaftalen var ikke så ringe endda for FOA

Trepartsaftalen i tilknytning til kvalitetsreformen kom til gengæld rimeligt tørskoet i land.

Det blev en aftale, som satte kompetenceudvikling, flere uddannelsespladser, seniorordninger, afbureaukratisering, nedbringelse af sygefravær, arbejdsmiljø og voksenelevløn i centrum. Og som en sidegevinst betød, at FOAs mangeårige arbejde på at opnå autorisation af social- og sundhedsassistenter lykkedes.

Aftalen indeholdt ekstra statsmidler til især kompetence- og seniorområdet, som gav et lille bidrag til at løse de meget vanskelige overenskomstforhandlinger i 2008.

Aftalen betyder også, at der systematisk skal gennemføres medarbejderudviklingssamtaler på de offentlige arbejdspladser. En relativ overskuelig opgave, som det desværre ser ud til at tage lang tid at løbe i gang. Kun 6 ud af 10 FOA-medlemmer har det seneste år været til MUS-samtale og det er især indenfor ældreplejen og dagplejen der er problemer. Den dialog på arbejdspladserne er for vigtig til at blive sløset med. Det handler om, at fastholde medarbejdere og bruge de ansattes erfaring og viden. Nu må kommuner og regioner komme ud af starthullerne.

## Dokumentationstyranniet skal aflives

Debatten om tidstyrani og minutediktatur er taget til i kongresperioden. Registrering og dokumentation er nu blevet håndholdt. De gamle scannerne er blevet til små håndholdte computere, som de ansatte faktisk er glade for.

En sprit ny FOA-undersøgelse viser, at de ansatte gerne vil registrere og dokumentere, når de kan se et klart formål – når det handler om den faglige registrering, der skal bruges af kolleger eller andre faggrupper, og når det handler om dokumentation, som gør, at brugere, pårørende og skatteborgere kan følge med i, hvad der ydes. Men dokumentation, der ikke skaber værdi for brugere eller ansatte, eller som oven i købet skal registreres flere forskellige steder, opfattes som noget, fanden har skabt, eller i det mindste som noget, der ligger så langt fra dagligdagens velfærd og service, at det stjæler alt for megen tid fra de brugere, som har så hårdt brug for de ansattes nærvær.

Til den kategori hører tidsregistrering, som ifølge undersøgelsen i nogle kommuner kan få et nærmest absurd omfang – eksempelvis når ældrepleje til et ægtepar skal registreres som to separate besøg med to separate registreringer, som måske oven i købet også skal registreres en ekstra gang hjemme på kontoret.

Undersøgelsen peger især på, at en af de største ”syndere” i bureaukratiseringen af eksempelvis ældreplejen udspringer af regeringens højt elskede ”frit valgs”-ordning. ”Frit valgs”-ordningen skal skabe plads til de private virksomheder, og kommunerne skal derfor kunne beregne og dokumentere timepriser, som forudsætter detaljeret registrering af hver en bevægelse, som de ansatte foretager. Det er ganske enkelt spild af varme hænder til fordel for kolde statistikker.

Det kan vi ikke være bekendt at byde brugerne af den offentlige sektor.

Det er ikke registrerede og dokumenterede ”komme-og-gå-tider”, der skaber velfærd. Det er ikke tykke ringbind og alenlange indberetninger til staten, der øger kvaliteten. Det er, når den ansatte flytter blikket fra computeren over til den bruger, der har et behov, at velfærd bliver til noget, man kan tage og føle på.

Det er lige netop her, at en kvalitetsreform og en afbureaukratiseringsreform vil kunne gøre en forskel.

## **Nu vil de velstillede til fadet**

Velfærdsdebatten trænges mere og mere i baggrunden til fordel for kravene om flere og større skattelettelser til de største indtægter. Beskrivelsen kan pakkes bedre ind og bliver det også af CEPOS & Co., men den rå og usødede udgave er til at forstå: De velbærgede i dette samfund har rottet sig sammen med et simpelt mål: Vi vil have en større del af samfundskagen for os selv. Det er grådighed i usminket udgave, som nu dominerer skattediskussionen. Alt det der med at flytte beskatning fra arbejdskraft til objekter, som ikke kan flyttes ud af landet, uden at forringe de samlede skatteindtægter og dermed uden at forringe mulighederne for at finansiere fremtidens velfærd, er smidt til side til fordel for større og større forbrugsmuligheder til de absolut bedst stillede.

Det er ikke FOA's medlemmer, der er målgruppen. Det var det heller ikke med de allerede vedtagne skattelettelser. FOA's medlemmer får i stedet pisken, når skattelettelserne pr. 1. januar 2009 træder i kraft samtidig med, at den særlige tvangsopsparing SP fjerner 1 % af indtægten.

Som det ser ud lige nu, vil skattelettelserne pr. 1. januar 2009 og SP-ordningens genoplivning betyde, at en person, der eksempelvis tjener 300.000 kr. eller mindre, vil miste 1.400 kr. om året. Mens dem, der tjener mere, vil vinde – tjener man 400.000 kr., vil man vinde 2.200 kr. om året. Det er da politik, der er til at forstå. Noget for noget, som regeringen siger. Når man tager noget fra de fattigste, så giver man også noget til de rigeste.

Siden regeringen kom til, har den holdt fast i sit skattestop, den har lettet erhvervsskatten og givet skattelettelser til dem, der tjener godt. Det koster i alt samfundet cirka 40 mia. kr. om året. Det svarer til kommunernes årlige udgifter til ældreservice og til indsatsen for udsatte børn og unge.

Samlet set har regeringens skattepolitik betydet, at de rigeste 10 % har fået en årlig gevinst på over 20.000 kr., mens de fattigste 10 % har måttet nøjes med 1.400 kr. om året. Gevinsten for toppen er altså næsten 15 gange større end gevinsten for bunden. Man kunne også kalde det ”noget for nogen” eller noget fra nogen?

## **Løfternes tid fortsætter i FOA**

Da vi besluttede os til, at FOA skulle være det mest decentrale forbund i landet, så forudsatte det, at vi fandt den rette balance mellem lokal afdelingssuverænitet og fælles forpligtelser på landsplan.

Vi er kommet et godt stykke ad den vej med de fælles forpligtende serviceløfter til medlemmerne. De 11 serviceløfter er vores fælles minimumsløfter til det enkelte medlem. En netop gennemført medlemsundersøgelse, viser at kun hver sjette medlem kender til serviceløfter. Det er for få, selvom det begrænsede kendskab naturligvis ikke kan sættes lig med manglende service i afdelingerne.

Vi kom videre ad samme vej, da vi på strukturkongressen i januar 2006, samtidig med, at vi gjorde FOA klar til det nye kommunale og regionale landkort, vedtog Demokratiløftet. Et løfte til det enkelte medlem og den enkelte faggruppe om retten til at bestemme over egne forhold. Demokratiløftet handler også om kultur. Vi skal indrette både organisationen og vores arbejde på, at beslutninger alene skal tages af dem, det vedrører. Det forudsætter i virkeligheden en mindre kulturrevolution i organisationen, som vi foreløbige kun lige har taget hul på.

Vores tillidsrepræsentanter er ryggraden i FOA. De er forudsætningen for, at FOA opleves som nærværende i dagligdagen. Derfor var det også helt naturligt at fortsætte løfternes tid med et løfte til tillidsrepræsentanterne om opbakning, uddannelse og sparring.

Tillidsrepræsentanterne er lige så forskellige som os andre, og vi har derfor sat det mål, at alle tillidsrepræsentanter skal have en individuel aftale med den lokale afdeling om deres

tillidsmandsarbejde. Der er nu gennemført 1400 udviklingssamtaler svarende til 28 % af tillidsrepræsentanterne. Det er rigtig godt gået af jer i afdelingerne.

Sidste skud på stammen er løftet til alle sikkerhedsrepræsentanter. Hvis FOA vil have ”bjergtrøjen på i arbejdsmiljøet” er det helt afgørende, at sikkerhedsrepræsentanten støttes op – ikke mindst nu, hvor vi har opprioriteret forbundets arbejde med psykisk arbejdsmiljø som et af vores vigtigste arbejdsområder.

Løfternes tid er ikke forbi, vi er først lige kommet i gang med at være en organisation, der styres af medlemmerne og hvor servicen er i fokus.

## **PenSam til debat**

I 1989-90 fik vi dækket alle medlemmer med pensionsordninger, og vi valgte på det tidspunkt et nyt princip for måden at oprette pensionsordninger på.

Vi gik fra et system hvor hver faggruppe – herunder beslægtede faggrupper - havde sin egen pensionsordning til, at alle uanset faggruppe kom i samme pensionsordning. Her knapt 20 år efter kan det konstateres, at intentionerne var gode, men at det ikke nødvendigvis er oplevet som relevant og forståeligt for faggrupperne i Pensionsordningen af 01.04.90. Det viser den debat om PenSam, som har taget fart i kongresperioden. Det skal vi lytte til.

Der er derfor iværksat en analyse af, hvordan de forskellige faggrupper har det i forhold til hinanden, når man ser på risiko og faggruppernes størrelse. Det skal bruges til at vurdere, om vi kan indrette os anderledes, således at slægtskabet mellem faggrupperne vejer tungere, som de jo gjorde tidligere, uden at det går ud over solidariteten i FOAs pensionsordninger.

Den indbyrdes solidaritet i vores pensionssystem er afgørende. Vi skal sammen fortsat holde hånden under de kolleger, der er så uheldige at de må forlade arbejdsmarkedet for at blive førtidspensionister. Men det er lige så afgørende, at alle kan se sig selv i fællesskabet. Det er dét, vi nu prøver at sætte luppen på.

## **De professionsuddannede på krigsstien?**

Jeg læste forleden en kronik om professionsuddannelserne forfattet af FTF og de kommunale arbejdsgivere.

Til min store overraskelse satte Kommunernes Landsforening heri spørgsmålstegn ved, om der vil være hænder nok i ældreplejen til at tage sig af os, når vi bliver gamle, på baggrund af den svigtende tilgang til professionshøjskolerne.

Jeg har godt bemærket i tidsskriftet ”Danske Kommuner”, at FOAs stjerne hos kommunerne har taget samme vej som aktiekurserne under den nuværende finanskrisen. Alligevel kommer det bag på mig, at Kommunernes Landsforening vurderer, at opretholdelsen af ældreplejen afhænger af, at der uddannes flere sygeplejersker til de relativt få sygeplejerskestillinger i ældreplejen.

Jeg troede ellers, at det altafgørende for fremtidens ældrepleje er at sikre, at vi fortsat kan besætte de mere end 100.000 stillinger som social- og sundhedshjælper og -assistent og de øvrige stillingsbetegnelser i FOA-overenskomsten på området. I virkeligheden giver Kommunernes Landsforenings synspunkt kun mening, hvis kommunerne går efter at uddanne flere sygeplejersker til erstatning for social- og sundhedspersonalet. Jeg håber ikke, at Kommunernes Landsforening er ved at varme op til en krigserklæring af disse dimensioner.

I samme boldgade stødt jeg for nylig på det overraskende BUPL-budskab, at pædagogmedhjælperne ikke udfører pædagogisk arbejde, og at pædagogmedhjælperne derfor ikke som faggruppe hører til i BUPL's opfattelse af, hvad der bør indgå i daginstitutionernes

grundnormering. Synspunktet kan måske forklare, at BUPL's egne opgørelser når frem til, at der i dag mangler 20.000 uddannede pædagoger. I det mindste har netop dette tal en påfaldende lighed med antallet af pædagogmedhjælpere på landets daginstitutioner.

Jeg respekterer de faglærtes professionsstrategi. Det er alene deres anliggende.

Men jeg vil advare både de faglærte og de kommunale arbejdsgivere om, at hvis de forestiller sig, at udskifte FOAs faggrupper på social- og sundhedsområdet og på det pædagogiske område med professionsuddannede faggrupper, så vil de få kamp til stregen.

Og så ville det da i givet fald være et særpræget synspunkt i en tid med stigende mangel på hænder indenfor de centrale velfærds- og serviceydelser.

Heldigvis oplever vi i år, i modsætning til professionsuddannelserne, en øget interesse for social- og sundhedsuddannelserne på trods af forårets konflikt eller måske snarere på grund af det øgede fokus på det vigtige arbejde, som uddannelserne kvalificerer til.

## **Tid til en anstændighedsreform**

Netop manglen på hænder har præget denne kongresperiode og problemet øges ikke alene som følge af arbejdskraftmanglen, men så sandelig også som følge af stadigt strammere styring af de kommunale og regionale budgetter.

Det er en illusion, hvis regeringen tror, at vi kan løse fremtidens udfordringer til velfærden med færre ressourcer. Det er ikke skattestop og skattelettelser, der øger kvaliteten i den offentlige sektor. Velfærd skabes i mødet og mødet skabes af mennesker. Og det er en illusion at tro, at stadigt mere pressede arbejdsforhold trækker mere arbejdskraft til. Det er borgerne, der rammes, når hænderne ikke rækker.

Det er fru Jensen på 4. sal, som må undvære, hvis der ikke er social- og sundhedshjælpere nok. Det er Mathias på 4 år, som mistrives, hvis der ikke er pædagoger, pædagogmedhjælper eller dagplejere nok. Det er hr. Hansen på stue 4, der lider under manglen på social- og sundhedsassistenter. Det er kontorchefen, der stresses, når den chaufførløse bus bliver i garagen. Det er socialrådgiveren, der bliver utryg, når rådhusbetjenten udebliver. Det er hygiejnen, der trues, når rengøringsassistenten skal løbe gennem lokalene.

Og så er det ikke mindst også social- og sundhedshjælperen, pædagogen, pædagogmedhjælperen, dagplejeren, social- og sundhedsassistenten, rådhusbetjenten, rengøringsassistenten og alle de andre faggrupper indenfor velfærd og service, der slides, når hænderne er for få. Det er dem, der skal døje med stress og nedslidning, når vi som samfund lige vil spare endnu en bid af lønbudgettet. Det er arbejdsmiljøet, der går fløjten, når kniven svinges endnu engang.

I vores pensionsselskab PenSam må vi desværre registrere 3 nye førtidspensionister hver dag året rundt. Det er simpelthen helt ude i hampen, at faggrupper, som tager sig af andre mennesker skal have så stor en risiko for selv at få brug for andres hjælp. Det kan dette samfund simpelthen ikke være bekendt.

Christiansborg er i disse år begejstret for reformer. Vi laver ikke længere ændringer, vi reformerer. Nu er det tid til en anstændighedsreform. Det er tid til, at Christiansborg sikrer rammer for den offentlige sektor, der giver plads til anstændige arbejdsvilkår. Det er tid til, at vi knækker nedslidningskurven. Vi vil ganske enkelt have mulighed for at gennemføre et helt arbejdsliv uden udstødning og førtidspensionering. Vi vil ganske enkelt også have andel i det gode liv. Både mens vi arbejder, og når vi forlader arbejdsmarkedet.



## Lønkommissionen er en realitet

I søndags blev finansministeren omsider enig med LO, FTF og AC om nedsættelsen af en lønkommission i forlængelse af forårets overenskomstforhandlinger. Det holdt hårdt.

Regeringen havde satset på en kommission, som skulle koncentrere indsatsen omkring ledelsesret, fleksibilitet i løndannelsen og barrierer i overenskomsterne for udvikling af den offentlige sektor.

Nu er kommissionens kommissorium i stedet koncentreret omkring konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked, sådan som fagbevægelsen havde krævet. Det er jeg meget tilfreds med. Dermed har vi fået overenskomstforhandlingerne i 2008 fulgt helt til dørs.

Finansministeren har flere gange undervejs sagt, at fagbevægelsen måtte acceptere, at en mønt har to sider, og at man ikke blot kan se bort fra den ene side. Og det har en han helt ret i. De større danske mønter har netop et kvindeportræt på forsiden og det såkaldt lille rigsvåben på bagsiden. Og det er dét, som kommissoriet nu er tilrettet efter.

Det er blevet til en kommission alene for den offentlige sektor. Vi havde gerne set, at kommissionen også havde omfattet den private sektor, men vi har accepteret, at de private arbejdsgivere og en række af organisationerne på det private arbejdsmarked ikke ville være med.

Kommissionen skal færdiggøre sit arbejde til maj 2010. Det betyder, at vi på det tidspunkt – op til de offentlige overenskomstforhandlinger i 2011 – vil stå med dokumentation for, hvordan det står til med ligelønnen i den offentlige sektor. Det betyder også, at vi vil kunne skabe et klart billede af, hvad det danske samfund skylder kvindefagene. Den regning skal vi gøre op. Erfaringerne fra de seneste måneder har været, at danskerne ikke accepterer uligelønnen mellem kvindefag og mandefag. Derfor er jeg også overbevist om, at danskerne er indstillet på, at regningen skal betales.

Finansministeren løb fra en del af regningen ved overenskomstforhandlingerne i 2008. I 2010 må vi derfor sørge for, at han bliver præsenteret for den sidste del af regningen.

## Og så til overenskomstforhandlingerne

Overenskomstfornyelsen i 2005 skabte en ny måde at føre overenskomstforhandlinger i kommuner og regioner på – den såkaldt omvendte model. Modellen lykkedes over al forventning eller måske snarere over manges forventning.

Modellen skabte plads til, at organisationerne kunne forhandle aftaler, der i højere grad er tilpasset egne medlemsgrupper. Og afstemningsresultaterne gav historisk høje ja-procenter i både FOA og de fleste øvrige forbund.

Resultatet indeholdt blandt andet et løntrin til alle i stedet for procentvise lønstigninger i det første overenskomstår, et fælles stressprojekt og ikke mindst en tryghedsaftale i forhold til den, på det tidspunkt, forestående kommunalreform.

På det private arbejdsmarked indeholdt overenskomstfornyelsen i 2007 ganske pæne lønstigninger, som også afspejlede den stigende velstand i samfundet som helhed. Som særlige gennembrud kom ret til barsel til mænd, nye uddannelsesfonde og fast betaling til tillidsrepræsentanter, til at stå og blinke.

Den offentlige overenskomstfornyelse i 2008 blev på ingen måde en tilsvarende relativ problemfri forhandlingssituation. Tværtimod kastede forhandlingernes forløb og uenigheder på lønmodtagersiden FOA ud i sin første varslede konflikt i nyere tid. Af indlysende grunde indebærer nogle få organisationers strejke, mens mange organisationer indgår forlig, en meget alvorlig risiko for at være en ”mission impossible”.

Endte det så som en ”mission impossible”?

## ”STREJKEFILM VISES”

### **Once upon a time in the West**

Overenskomstforhandlingerne startede i virkeligheden ovre vest på.

I et forspil, som virkelig rykkede, lagde social- og sundhedspersonalet i Holstebro og omegn grunden til lønkampen allerede i sommeren 2007 med arbejdsnedlæggelser, der bredte sig som ringe i vandet henover landet. Social- og sundhedspersonalet havde simpelt hen fået nok af mangel på hænder og mangel på anerkendelse.

Forhandlingerne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i foråret 2007 om kvalitetsreformen i den offentlige sektor, og de offentligt ansattes arbejdsvilkår var med til at sætte scenen for de efterfølgende overenskomstforhandlinger.

Organisationer i direkte forhandling med regeringen om velfærd og penge til uddannelse, seniorordninger, voksenelevløns og bedre arbejdsmiljø i den offentlige sektor er én side af den danske model. Politikere på banen, for at rose de offentligt ansatte, er en anden side af den danske model.

Men politikere på banen med bud på at løse ligelønsproblemet mellem kvinder i den offentlige sektor og mænd i den private sektor var så hård kost for KTO-samarbejdet, at vi måtte vige formandsrådet i utide.

Her brød uenigheden om, hvad den danske model kan tåle, ud i lys lue.

### **Løn - Løn - Løn**

To af FOAs krav kom til at præge forhandlingsforløbet og det, der fulgte efter: ”Mandeløn til kvindefag” og udbetaling af løneftersløbet i forhold til de privatansattes lønudvikling.

Politikernes milliardløfter kunne have båret ligelønskravet igennem, men politikerne sprang fra løfterne. Løkkemidlet blev finansministerens woodoo-nummer, med en teknisk fremrykning af midler, som alligevel ville komme som en del af reguleringsordningen. Jeg er stadig i tvivl om, hvorvidt han virkelig narrede Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne til at tro, at de havde levet op til deres løfter, eller om de bare lod som om.

Senere blev forliget på det statslige område på 12,8 % omdrejningspunkt for interne diskussioner i KTO om niveauet for et forlig med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner. Selvom de 12,8 % har større værdi på det statslige område end på det kommunale og regionale, takkede vi nej til det statslige forlig, og FOA-medlemmerne på de statslige arbejdspladser var ved den efterfølgende urafstemning enige i vurderingen.

Der var hverken plads til ”Mandeløn til kvindefag” eller løneftersløb indenfor en ramme på 12,8 %.

På det kommunale og regionale område efterlod det statslige forlig FOA med valget mellem at opgive de to krav eller forlade de fælles forhandlinger mellem KTO på den ene side og Kommunernes Landsforening og Danske Regioner på den anden. Vi valgte at gå i god ro og orden, og kort efter indgik KTO et forlig på 12,8 %.

Vi var klar til kamp med en plan for konflikten. Konflikten skulle være mærkbar, men måtte ikke friste til politisk indgreb. Sundhedskartellet var også klar til konflikt. Deres plan var blandt andet at sende alle sygeplejersker i konflikt. En meget anderledes konflikt-strategi.

KTO-organisationerne – og også en del af LO-vennerne -, som havde tilsluttet sig rammen på de 12,8 %, havde ikke megen sympati for, at FOA gik efter mere.

En tur i Forligsinstitutionen med arbejdsgivere, der viste tomme lommer frem, gav ikke megen mening. Og FOA ønskede ikke et mæglingforslag, som kunne servere en mulighed for Christiansborg til at gribe ind i konflikten, på et sølvfad.

### **Kampen om den offentlige mening**

Kampen om den offentlige mening viste sig ikke bare i teorien, men også i praksis, at være en afgørende faktor i lønkamp på det offentlige arbejdsmarked. De røde hænder, de gule veste, de syngende demonstranter, engagementet og det gode humør vandt denne kamp. Arbejdskamp i det offentlige vindes ikke gennem økonomisk pres på arbejdsgivere. Tværtimod. Den vindes eller tabes netop i kampen om den offentlige mening.

Vi kan ikke klage over mangel på synlighed under konflikten. Til gengæld kan og skal vi rose de utroligt mange aktive medlemmer for lige præcist at have skabt den synlighed, som i sidste ende også skabte resultaterne.

Vores konfliktstrategi var en lokalt forankret strejke, der kunne mærkes og ses. Medlemmerne var de bedste ambassadører for strejkens formål. De skabte lokal opbakning til lønkampen over hele landet. Lokalt og centralt blev der fundet på nye aktionsformer med venlighed og humor. De var med til at sprede budskabet om en strejke, hvor vi satte hensynet til, at ingen kom til at lide overlast, i højsædet.

Nødberedskaberne på social- og sundhedsområdet fungerede. Strejken kunne selvfølgelig mærkes, som det også var hensigten. Men det var ekstremt vigtigt for os at undgå ubehagelige historier i medierne om svage ældre eller dårlige patienter, som led voldsomt på grund af strejken. Centralt tog vi et usædvanligt initiativ og oprettede en telefon-linje, hvor ældre og patienter, omfattet af strejken, eller deres pårørende kunne henvende sig og sikres et opkald fra den lokale FOA-afdeling.

Vi opnåede, at de, der var ramt af strejken kom i dialog med FOA om, hvordan strejken påvirkede dem. Fasthed, humor og hensyn var kodeordene for vores lokalt forankrede strejke. Det vandt vi på.

### **Før eller siden skulle det ende**

Vi tog initiativ til at genoptage forhandlingerne med Kommunernes Landsforening 3 uger inde i konflikten. Nogle medier udlagde det som svaghedstegn. At FOA nu var ved at være mør. Realiteten var, at begge parter havde behov for, at der blev forhandlet igen. Det viste sig også hurtigt i form af et forlig med Kommunernes Landsforening, som brød den ”magiske” ramme på 12,8 %.

Forliget mellem FOA og Kommunernes Landsforening løb op i 13,4 %.

Forliget indeholdt både solide lønstigninger, men også indholdsmæssige forbedringer – eksempelvis i form af pligt for kommunerne til at tilbyde ikke-uddannede ansatte på social- og sundhedsområdet uddannelse til social- og sundhedshjælper.

Danske Regioner var ikke indstillet på at indgå et forlig med FOA med de samme forbedringer. Derfor varslede vi en fordobling af konflikten på det regionale område. Knap 3 uger efter forliget med Kommunernes Landsforening indgik vi så forlig med Danske Regioner. Det forlig kostede en ramme på 13,5 %. For de ansatte under social- og sundhedsoverenskomsten var forliget lidt ringere end i kommunerne, mens det i kraft af fraværet af en skævelingspulje i regionerne blev lidt bedre for alle øvrige faggrupper.

Forligene viste, at det nytter at stå fast og kæmpe, og at det nytter at finde tilbage til forhandlingsbordet på rette tid.

Men forligene blev også indgået på et tidspunkt, hvor vi ikke havde nået alle vores mål.

Vi fik ikke indhentet efterslæbet i forhold til de privatansattes lønudvikling. Da KTO droppede kravet om lønefterslæbet, måtte vi finde en anden formulering af kravet, som i stedet blev til et krav om et månedligt tillæg til alle FOA-medlemmer svarende til lønefterslæbet på 1,5 %.

Det betød, at de faggrupper, som ikke var omfattet af vores krav om ”Mandeløn til kvindefag” – ikke mindst faggrupperne indenfor Kost- og servicesektoren og Teknik- og servicesektoren, ikke fik det ekstra løft, og det har naturligt nok udløst mange diskussioner om, hvorvidt forbundet har opgivet at beskæftige sig med andre faggrupper end de traditionelle kvindefag. Og det betød da også, at bestyrelsen i Teknik- og servicesektoren anbefalede at stemme nej til resultaterne.

Af gode grunde findes der ikke en facitliste for, om vi kunne være kommet længere ad den vej, hvis vi ikke havde indgået forligene med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner. Jeg tror det ikke selv, men de, der mener, at vi kunne være kommet længere, kan have lige så meget ret.

Det er imidlertid uhyre vigtigt for mig og for hovedbestyrelsen at slå fast, at FOA naturligvis skal være lige så meget forbund for alle de mere end 50 faggrupper, som vi skal være det for de traditionelle kvindefag. Rengøringsassistenten, den tekniske servicemedarbejder, serviceassistenten, færgemanden, portøren, brandmanden, køkkenmedarbejderen og alle de andre grupper har naturligvis et lige så stort ejerskab til forbundet.

Det er jeg også overbevist om, at den offentlige overenskomstfornyelse i 2011 vil dokumentere.

## **Urafstemning med nye rekorder**

Deltagelsen ved urafstemningen om overenskomsterne med Kommunernes Landsforening nåede op på hele 65 %. Det var en væsentlig forøgelse i forhold til tidligere urafstemninger i både det tidligere PMF og det tidligere FOA på mellem 30 og 40 %. Ja-stemmerne udgjorde 73,1 % af de afgivne stemmer.

Helt så højt nåede vi ikke op ved urafstemningen om resultatet på regionernes område. Her deltog 60,5 %, og ja-procenten blev 61,2 %.

Det var et selvstændigt mål for os at nå højere i stemmedeltagelse end tidligere. Det blev opfyldt med glans. Jeg håber, at vi dermed har indledt en tradition i FOA, for at – næsten – alle deltager i urafstemninger om overenskomstresultaterne, selvom jeg nu godt kan være lidt bekymret for, at en mindre dramatisk overenskomstrunde – for eksempel ved OK-11 – kan få stemmeprocenten til at dykke igen.

Vi startede OK-08 med masser af medlemsaktivitet – medlemmerne skruede op for blusset i løbet af lønkampen – og vi sluttede med rekorddeltagelse ved urafstemningen. Begge dele gjorde det til en fornøjelse at være formand for FOA.

## **Forligene indeholdt mere end løn**

Overenskomstfornyelsen fokuserede naturligt nok på løn, men der blev også plads til andre resultater.

Vi fik slået hul på ”frit valg”-ordninger, hvor den enkelte ansatte selv disponerer over en del af lønfremgangen. Arbejdsgiverne slog sig dog så længe i tøjret, så ikke alle faggrupper valgte at gøre ”frit valg” til en del af deres overenskomst i denne omgang.

Vi fik ved hjælp af FOA-stædighed sikret ret til betalt fravær på barnets 2. sygedag.

Vi fik taget fat på de ansattes sundhed som en del af aftaleområdet. Fra FOAs side havde vi ønsket nye rettigheder til de ansatte, men det kunne vi ikke opnå enighed om i KTO.

I stedet fik vi lagt rammerne for indgåelse af lokale aftaler om sundhedsfremme. Det er i mine øjne første skridt i retning af at flytte tiltag til at forbedre de ansattes sundhed fra kommuners og regioners HR-afdelinger – som personaleafdelinger jo hedder på nudansk – til at være aftalestof.

Vi fik ved hjælp af trepartsspenge skabt begyndelsen til seniorrettigheder og uddannelsesrettigheder.

Vi fik skabt ret til fuld tid indenfor budgetrammerne for alle og ret til fuld tid udover budgetrammerne for de ansatte under social- og sundhedsoverenskomsten i regionerne.

Vi fik på FOAs initiativ skabt den første aftale om spilleregler for arbejdsgivernes anvendelse af kontrolforanstaltninger.

Vi fik arbejdsgiverne til at give tilsagn om at medvirke i en eventuel lønkommission.

Vi fik ved at anvende fællesskabets styrke skabt et ekstra løft for brand- og redningspersonale i lyset af den forudgående overenskomstfornyelse for de ansatte i Falck.

Vi fik ligeledes ved fællesskabets hjælp overført de såkaldte Hus-Ren-overenskomster fra garantiløn til kvalifikationsløn og vi fik disse faggrupper friholdt fra afsættelse af nye midler til lokal løndannelse til fordel for 2 nye generelle tillæg.

## **Holder forudsætningerne?**

De seneste måneders prisstigninger på energi, benzin og fødevarer rokker ved forudsætningerne for overenskomstforligene.

I KTO satte vi os det mål, at de generelle lønstigninger til alle skulle være tilstrækkeligt høje til, at reallønnen – lønnens købekraft – kan bevares gennem hele overenskomstperioden.

Der er desværre grund til at være lidt bekymret for, om denne forudsætning holder stik. Frem til eftersommeren løb prisstigningerne på netop energi, benzin og fødevarer fra vores prognoser, da overenskomstforligene blev indgået. Den aktuelle verdensomspændende finanskrise gør det umuligt – i det mindste for mig – at vurdere, om forligets 7,58 % i generelle lønstigninger til alle vil holde reallønnen i hele perioden, men den første halvdel af 2008 har ikke været opmuntrende.

Sker det ikke, vil reallønsfremgangen i form af de øvrige lønforhøjelser – først og fremmest løntrinsforbedringer i 2009 – blive mindre end forudsat ved urafstemningerne.

I ”bagklogskabens ulidelige klarsyn” så burde vi nok have taget initiativ til en diskussion i KTO og i FOA om overenskomstperiodens længde. Ender vi med en højere inflation i de næste 3 år, end vi har vænnet os til gennem de sidste mange år, så ville en kortere overenskomstperiode absolut have været at foretrække.

Vi så godt alle sammen tegnene på økonomiske forandringer sidst i 2007, men vi valgte vel at tage økonomernes og de mange andres advarsler som udtryk for den sædvanlige sang om tilbageholdenhed forud for alle overenskomstslog.

I hvert tilfælde blev debatten om overenskomstperiodens længde ikke rejst i KTO og FOA, så den abe beholder jeg på mine skuldre.

Også de privatansattes lønudvikling kan komme til at volde os problemer.

De privatansatte forhandler i øjeblikket for lidt hjem i forhold til det, vi har forudsat. Det har foreløbigt betydet, at lønstigningerne til de ansatte i kommuner og regioner er blevet en smule mindre end forventet. De aktuelle udsigter til afmatning og stigende ledighed i den private sektor lover ikke godt for udmøntningen fra reguleringsordningen, som jo skal sikre de offentlige ansatte

en andel af de privatansattes lønudvikling efter princippet om, at når det regner på præsten, så drypper det på degnen.

### **Den danske model var ikke lavet af glas**

Overenskomstfornyelsen i 2008 satte for alvor gang i debatten om, hvad den særlige danske forhandlingsmodel kan tåle.

Forudsigelserne om modellens bratte død, hvis politikere stiller penge til rådighed for forhandlingerne, hvis den udsættes for forlig for nogle og strejke for andre, og hvis den udsættes for, at strejke kan betale sig, var mange og lange. (Strejke- og lockoutmuligheden gik jeg ellers rundt i min naivitet og troede, var en del af modellen.)

I mine øjne så overså både vores kolleger, politikere og arbejdsmarkedsforskere det faktum, at reguleringen af det danske arbejdsmarked er ganske mangfoldig. Overenskomster, lovgivning om arbejdsmarkedsforhold, EU-direktiver og EU-aftaler lever relativt fredeligt side om side.

Nogle gange kommer lovgiverne og i stigende grad EF-domstolen ganske vist for tæt på, men grundlæggende er der tale om en vifte af påvirkninger, som ikke kun kommer fra parterne og deres overenskomstforhandlinger.

Og at påstå, at de samme politikere, som udstikker rammerne for kommunernes og regioners budgetter, ikke må udvide disse rammer med en ekstra pose penge, fordi den danske model så vil udånde, er grebet ud af den blå luft.

Modellen så da også ganske levende ud, sidst jeg kiggede ind til den. Og så skal modellen naturligvis hele tiden udvikle sig i takt med samfundsudviklingen.

Den danske model skal ikke ligne en malkepige fra 1920 – men en moderne kvinde med Mandeløn.

### **Handicaphjælperne får overenskomster**

Vi skal naturligvis evaluere overenskomstfornyelsen i 2008 både i FOA, i LO-fællesskabet og i KTO, så vi kan træffe de nødvendige beslutninger om, hvordan vi griber overenskomstfornyelsen i kommuner og regioner og i staten, i 2011, an.

Men inden vi når dér til, så er der andre overenskomstområder, som kommer i fokus.

Lige nu ser det ud til, at vores bestræbelser gennem de seneste 25 år på at skabe ordentlige lønvilkår for handicaphjælperne vil lykkes.

Lovgrundlaget for bevillinger til personlig og praktisk hjælp er blevet ændret, og det bliver fra 1. januar 2009 muligt at indgå overenskomster med borgerstyrede foreninger og private virksomheder, som den handicappede kan overføre arbejdsgiverrollen til.

Jeg håber, at vi i løbet af kort tid vil kunne præsentere en overenskomst for handicaphjælperne med Danske Handicaporganisationer, som netop har dannet en sådan borgerstyret forening. Derudover håber jeg også, at vi vil kunne præsentere de første tilsvarende overenskomster indgået med enkelte handicappede og med arbejdsgiverorganisationer på det private arbejdsmarked.

Vi fik ved overenskomstfornyelsen i 2005 med møje og besvær en aftale med Kommunernes Landsforening om en såkaldt standardkontrakt for handicaphjælperne, og vi fik ved overenskomstfornyelsen i år et tilsagn om, at Kommunernes Landsforening vil indgå en overenskomst, såfremt de lovgivningsmæssigt får muligheden for at agere som overordnet arbejdsgiver.

Jeg må indrømme, at jeg blev voldsomt irriteret, da Ankestyrelsen sidste år kulegravede kommunernes praksis i forhold til bevilling af praktisk og personlig hjælp. Ikke alene viste undersøgelsen at rigtig mange kommuner springer op og falder ned på pensionsindbetaling og lovregulerede forhold som forsikring, feriepenge, ATP-bidrag og barselsfondsbidrag, men på toppen heraf, så er det kun 15 % af kommunerne, der udleverer vores fælles standardkontrakt til handicappede, der skal ansætte handicaphjælpere. Det er ikke en anstændig måde at forvalte fælles aftaler på.

Kommunerne får ikke med lovændringerne mulighed for at administrere arbejdsgiverrollen for handicappede. Det havde vi ellers på trods af deres kritisable praksis gerne set.

Vores indsats går hånd i hånd med PenSams indsats for at indgå pensionsaftaler med kommunerne for handicaphjælpere. PenSams indsats er – på trods af, at kommunerne ikke kan indgå overenskomster med os - ganske effektiv, og vi har nu pensionsaftaler med 9 kommuner.

Desværre ser det ud til, at vi skal have en grænsesag indenfor LO om, hvem der har retten til at organisere området. I mine øjne har det i årtier været soleklart for alle, at FOA organiserer handicaphjælperne og prøver at opnå en overenskomst. Derfor ærgrer det mig da også, at andre organisationer nu også går på banen.

## **Næste gang er det de privatansatte**

I 2010 er det de privatansatte, der forhandles overenskomster for.

Selvom kravene naturligvis først skal diskuteres blandt FOAs medlemmer, så ligger der allerede nogle emner på den flade hånd.

På social- og sundhedsområdet skal vi naturligvis bringer lønningerne i takt med det offentlige område, og vi skal udbygge pensionsordningerne på vikarområdet.

Målet er naturligvis, at personalet samlet set mindst skal koste det samme for private arbejdsgivere som for offentlige arbejdsgivere.

Og selvom de private arbejdsgivere prøver at holde ligelønsdebatten 8 skridt fra livet, så vil den debat forhåbentligt også præge den private overenskomstfornyelse.

FOA er medlemsmæssigt en lille spiller på det private arbejdsmarked, men antallet af medlemmer, der har en privat arbejdsgiver vokser.

Det private arbejdsmarked er en mere decentral og broget størrelse, end vi har været vant til på det offentlige område. Vi har i denne kongresperiode oprustet på det private område, men der er fortsat ganske betydelige forbedringsmuligheder, når det gælder FOAs arbejde med indgåelse af lokale aftaler og overenskomster med private virksomheder, og når det gælder organisering af de privatansatte på FOA-overenskomster. Og de forbedringsmuligheder skal vi udnytte fuldt ud i den kommende periode. Det er noget med, at knofedt skal findes frem igen.

## **Overenskomstforhandlingerne i 2011**

OK-08 har lagt nogle spor ud for næste overenskomstfornyelse.

Spor, som også handler om forhandlingsfællesskabets KTO.

KTO-samarbejdet indeholder den store styrke, at alle fra piccoliner til kommunaldirektører forhandles i fællesskab, når det handler om generelle regler på tværs af det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Det giver mulighed for at lægge maksimalt fælles pres på arbejdsgiverne, når der skal findes løsninger. Det har ikke mindst givet mulighed for afgørende fælles gennembrud i store spørgsmål som pension, barsel, efteruddannelse, funktionærvilkår osv.

Men det betyder også begrænsninger, som kan føre til, at laveste fællesnævner styrer. Begrænsninger, som udspringer af interesse modsætninger mellem højt- og lavtlønnede og mellem uddannede og ikke-uddannede.

### **Tid til kroner fremfor procenter**

Og det kan føre til begrænsninger i mulighederne for at skabe en fælles lønpolitik. I årene, hvor der blev aftalt meget lave lønstigninger, var der fælles accept af, at de generelle lønstigninger blev udmøntet procentvis. Ens procentvise stigninger cementerer og udbygger i praksis lønforskellene imellem højt- og lavtlønnede. Med økonomiske rammer for overenskomstforhandlingerne på over 10 % skal der tænkes og regnes i kroner og øre – og ikke (*bare*) i procenter.

Jeg tvivler desværre på, at KTO-samarbejdet kan klare den udfordring. Jeg er især i tvivl om, hvorvidt de højtlønnede akademikers organisationer, som er blevet betydeligt mere aggressive de sidste par år, kan være med, eller om deres evindelige trusler om at anvende vetoretten reelt vil spærre for en mere rimelig lønpolitik.

Derfor så må også vetoretten til diskussion igen.

Vi må have en opblødning, så meget små grupper – og det er de højest lønnede jo, når det kommer til stykket – ikke kan blokere for fælles løsninger til gavn for det store flertal af lønmodtagere.

Under alle omstændigheder er det tid at sætte de hellige køer på græs, og lønpolitik til gavn for de lavtlønnede og vetoret er hellige køer i KTO.

En del af jer har på det seneste spurgt, om FOA igen agter at kandidere til formandsposten i KTO.

Det er rigtigt, at KTO til december traditionen tro har formandsvalg på dagsordenen, og det er rigtigt, at jeg oprindeligt ikke blev valgt på grund af kvalifikationer, men på grund af FOAs størrelse.

Jeg tror dog ikke, at spørgsmålet bliver aktuelt. Akademikerne har i god tid sørget for at sende signaler om, at det ikke vil være spiseligt for dem igen at se en FOA-formand sætte KTO-kasketten på.

### **Reguleringsordning og lokal løndannelse**

Der er også grund til at vi igen puster liv i debatten om reguleringsordningen og den lokale løndannelse.

Reguleringsordningen har stået for en stor del af lønudviklingen gennem årene, men det var også meningen. Ordningen sikrer, at vi følger nogenlunde med de privatansattes lønudvikling, og dermed spænder den et sikkerhedsnet ud under de kommunalt og regionalt ansatte.

Men ordningen er også overliggende for lønudviklingen. Den sætter grænsen for, hvor meget vi opnår i løbet af en overenskomstperiode. Det så vi tydeligt ved OK-08, hvor alle ansatte i kommuner og regioner kommer til at yde en lille skærv til, at FOA sprængte rammen på de 12,8 % i kommuner og regioner.

Og det rejser naturligt spørgsmålet, om vi fortsat vil have både et sikkerhedsnet og en overliggende for vores overenskomster.



Kan vi ikke lige så godt aftale niveauet for en kommende overenskomstperiodes lønudvikling og lade være med at læne os direkte op ad lønudviklingen i den private sektor? Eller er risikoen for, at arbejdsgiverne bliver ekstra forsigtige, når lønstigningerne skal aftales, eller risikoen for, at vi rammer skævt, for stor?

Den lokale løndannelse har været et tilbagevendende diskussionsemne helt tilbage fra starten med kommunepuljer over lokalløn, decentral løn og ny løn til lokal løndannelse.

Det vil næppe komme som den store nyhed, at systemet uanset navneskift ikke er kommet til at fungere efter hensigten. Det har ikke ført til den dynamik i løndannelsen, som var formålet. På lederområdet har det rykket, men systemet har i praksis ikke kunnet håndtere de store brede faggrupper.

Efter OK-08 er den fælles finansiering af lokale løndannelse reelt brudt sammen.

Kommunernes Landsforening anlagde ved forhandlingerne en afdæmpet stil, når det gjaldt om at tilføre flere penge til de lokale forhandlinger, mens Danske Regioner desperat og forgæves holdt fast i kravet om flere penge. FOA udgør nu et broget billede med afsættelsen af mellem 0 % og 1,6 % til de lokale lønforhandlinger i denne overenskomstperiode. Kan det reelt fungere i kommuner og regioner, og hvad vil det betyde for udmøntningsgarantien og gennemsnitslønngarantien, at der nu er så store forskelle? For slet ikke at tale om de såkaldte tilbageløbsmidler, som arbejdsgiverne krampagtigt forsøger at holde for sig selv.

FOA må i løbet af de næste par år afklare, om vi har brug for den lokale løndannelse for alle faggrupper, og for både medarbejdere og ledere. Det er ikke mindst en debat, som skal føres i de enkelte faggrupper og sektorbestyrelser.

## **Konflikten gav også erfaringer**

Vi skal lære af forårets konflikt. Vi får brug for erfaringerne ved fremtidige overenskomstfornyelser.

Vi lærte, at strejkekassen er nødvendig, og at den i et forbund som FOA skal være ganske stor. Heldigvis er strejkefonden fortsat rigtig stor.

Vi lærte, at de kommunale arbejdsgivere kan og vil varsle lockout indenfor de centrale velfærds- og serviceydelser, når de føler sig presset op i en krog.

Vi lærte, at strejkesteder skal udvælges med omhu, så nødberedskabet kan holde til en længerevarende konflikt.

Vi lærte, at vi skal træffe fælles beslutninger om håndtering af uorganiserede på strejkeramte arbejdspladser.

Og vi lærte ikke mindst, at FOA-medlemmerne kan, når de vil. Og når de vil, så er det alvor. Og det er vel det mest opmuntrende – men også forpligtende – budskab, som medlemmerne kunne sende til denne kongres.





Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)