

Forbundsformandens replik

Jeg vil starte med en fortalelse, som stammer fra dirigenten. Han blev nok forvirret, fordi der var telefon. Men han sagde i hvert fald, at de delegerede, der ikke deltager på sektorårsmøderne kan blive udstillet på Arbejdermuseet.

Sådan skal det helst ikke gå. Fagbevægelsen skal ikke blive til en museumsgenstand.

Til gengæld får Preben Sørensens indlæg mig til at tænke på, at fagbevægelsens dage måske er talte.

Problemet han beskriver, er ældre end forbundet. For nylig så jeg en kopi af en artikel fra 1984, og den handlede om det samme. Jeg er ganske enig i, at vi har en opgave, som skal løses.

Under overenskomstforhandlingerne tager vi fat – én gang til.

Hvis arbejdsgiverne ikke vil indgå overenskomst med os, er det – efter min opfattelse - fordi de ikke vil ikke fordi de ikke kan.

Vi har foreslået to modeller de har mulighed for at indgå i overenskomst relationer med os.

Den første er en model hvor løn –og ansættelsesvilkår aftales med Kommunernes Landsforening, mens den enkelte handicappede selv ansætter og afskediger sin hjælper og står for den daglige arbejdstilrettelæggelse.

Den anden model er en ganske traditionel tiltrædelsesoverenskomst hvor en overenskomst med samme skelet som jeg lige har nævnt indgås imellem os og KL, men hvor den først er gældende hvis den handicappede tiltræder overenskomsten.

Vi må forsøge at få Forligsmanden – hvis vi ender hos ham - til at tage dette problem med i den samlede løsning til foråret. Lykkes det ikke, må vi finde på noget andet – hvad enten det så er at anlægge en sag om forståelse af loven eller tage kontakt til Folketingets partier for at få loven ændret.

Men det skal retfærdigvis siges, at man som handicaphjælper ikke er helt på Herrens Mark – FOA yder individuel hjælp til handicaphjælperne, som har problemer med deres arbejdsgiver. For nylig indgik vi forlig – på kr. 10,000 - i en retssag, som vi havde anlagt for manglende ansættelsesbevis. Og vi har en anden retssag, som stadig venter, om uberettiget ophævelse af ansættelsesforholdet.

Jeg vil gerne takke for de mange positive reaktioner på min beretning i går, og jeg vil også gerne takke for alle indlæggene i den efterfølgende debat. Det er jo netop debat, der skal bringe os videre. Det er også vigtigt, at FOA's synspunkter er synlige og kendte. Derfor er jeg glad for at mange har nævnt, at forbundet er blevet mere synligt.

Jeg lytter imidlertid til Pia Pedersen, når hun siger, at jeg og forbundet skal huske, at der er et lokalt niveau, og at vi ikke skal tale hen over hovedet på afdelingerne og de tillidsvalgte. Jeg lytter også til Sigurd Gormsen, når han siger, at der skal være bedre overensstemmelse mellem centrale og lokale aktiviteter.

Når jeg lytter til Pia og Sigurd så er der forskellige opfattelser af om afdelingernes suværenitet må antastes.

Men det forpligtigende fællesskab må medføre at når vi beslutter at prioritere og koordinere en konkret fælles opgave så skal det medføre at vi står stærkere sammen og dermed opnå bedre resultater for os alle sammen med færre ressourcer.

Men jeg er ikke et øjeblik i tvivl om, at vi alle skal vende blikket mod det lokale niveau og især mod arbejdspladserne. Det er der det sker.

Steen Andersen sagde hellere slås en hvis legemsdel ud af bukserne og så stå med et tomt forbundshus – end et fyldt forbundshus uden medlemmer – sådan ville jeg måske ikke formulere det. Men jeg tror vi grundlæggende er enige om at det må ikke blive ord det hele. Der skal mere handling til. Vi må for at citere Lisa Dahl give et ordentlig slag med håndtasken.

Vi har kastet os ud i et samarbejde med Broager kommune. Kirsten Johansen, Mona Striib er kritiske, men jeg vil kraftigt understrege, det er vores fælles mål at gøre opmærksom på de ulige og helt urimelige vilkår der er for offentlige og private aktører. Det er ikke meningen, at vi i fagbevægelsen skal til at drive private firmaer. Vi skal ikke til at være arbejdsgivere.

Vi er ønsker at den urimelige forskelsbehandling hører op. Vi ville faktisk helst være fri for at skulle iværksætte dette initiativ.

Der er også et andet emne, der er delte meninger om. Det er overenskomsten med den kristelige arbejdsgiverforening. Jørgen Tjellesen udtalte sig kritisk om denne overenskomst. Jeg er selvfølgelig ked af hvis Jørgen synes at informationen og dialogen ikke har været god nok.

Men jeg vil dog sige at overenskomsten ikke er kommet som en tyv om natten. Overenskomsten var undervejs i mindst et halvt år og blev behandlet i hovedbestyrelsen flere gange før den blev indgået. Den blev også flittigt debatteret på vores hjemmeside. Og jeg vil fastholde, at det var rigtigt indgå at overenskomsten, som Sigurd Gormsen sagde.

Det er hovedbestyrelsens filosofi at vi vil sikre at offentligt ansatte der overgår til private virksomheder ikke får forringede vilkår. Vi vil ha' stoppet den unfair konkurrence der er i den kommunale ældrepleje.

Det ville være en høj pris for en overenskomst, hvis vi derved skulle fraskrive os strejkeretten. Det har vi da heller ikke gjort. Men vi er gået med til nogle regler om opsigelse af overenskomsten, som ikke helt ligner, hvad vi kender fra det øvrige arbejdsmarked.

Sigurd Gormsen siger, at vi udsender et hav af pjecer, men gør vi noget ved det? Det er jo ikke nok at udsende en masse pjecer og debatoplæg. Det er jeg ganske enig i. Og vi er måske ikke gode nok til at evaluere og måle effekten – det skal vi blive bedre.

Sigurd og Lisa Pihl Jensen peger på, at det internationale arbejde bør opprioriteres. og at vi selv skal være en del af det internationale arbejde. Vi skal ikke bare sende en pose penge for at have ren samvittighed.

Flere peger på, at vi skal være opmærksomme på udvidelsen af EU. Det er nemt at lægge kollegaerne fra Østeuropa for had, fordi de kommer og tager vores job og trykker vores løn. I virkeligheden handler det om at vi må støtte dem og hjælpe dem med at styrke fagbevægelsen i deres eget land – hvilket vi bl.a. har gjort igennem vores nordiske og europæiske samarbejde. Jeg er enig i, at vi skal støtte op om fagbevægelsen i blandt andet de nye EU-lande. Der er bred enighed om dette, for vi ønsker alle at undgå social dumping.

Steen Andersen peger også på, at vi må kæmpe mod EU – det er der nok meget delte meninger om på denne kongres - , og han spørger konkret, hvad vi har gjort ved servicedirektivet.

Det har LO taget sig af i samarbejde med os , og her har du deres svar, selv om der ikke er gået fem dage. LO er meget utilfreds med servicedirektivet, og det er vi godt tilfredse med.

Vi skal i øvrigt blive bedre til at skelne imellem den internationale solidaritet og så den påvirkning som internationale aftaler og organisationer har på det danske arbejdsmarked – ikke mindst EU.

LO har igangsat et udredningsarbejde som skal afsluttes foråret 2005 – herefter må hovedbestyrelsen ha' en grundig diskussion af vores eget internationale arbejde - herunder solidaritetsarbejdets forankring.

Når vi nu er ved den internationale solidaritet skal vi måske i virkeligheden starte med det meget nære – hvordan vi selv behandler kollegaer med anden etnisk baggrund. Jeg tænker på Jean Petersens indlæg. Du rammer noget meget centralt, når du spørger hvordan vi sikre fremtidens demokrati på arbejdspladserne. Hvordan kan vi skabe engagement i integrationen på arbejdspladserne.

Og du spørger hvordan vi kan blive i stand til at sikre fremtidens demokratiske proces, hvis vi ikke bliver meget bedre til at integrere og motivere kolleger med en anden etnisk baggrund. Du peger blandt andet på mentorordninger som en mulighed. Som det fremgår af den rapport, som I har på bordet om integration inden for social- og sundhedsområdet, har vi spurgt medlemmerne, om de synes, det er en god ide. Det er der faktisk næsten 80 % af medlemmerne, der mener. Derudover er 75 % selv villige til at være mentor for en nydansker.

Det er et rigtigt godt udgangspunkt.

Vi skal på den ene side være opmærksomme på, at nye og kommende medlemmer får bedre mulighed for at deltage i det faglige arbejde, bliver motiveret og taget godt imod.

På den anden side skal indsatsen for at sikre etniske minoriteter bedre vilkår og integration være en naturlig del af de fagpolitiske områder, som vi arbejder med i FOA.

Det handler om vores uddannelsesindsats, om beskæftigelsespolitikken, om personalepolitikken på den enkelte arbejdsplads, om rekruttering osv.

Der er brug for alle, der skal være plads til alle - og jeg er enig med dig i, at vi som fagbevægelse har særlig forpligtigelse til at sikre mangfoldighed og solidaritet.

Inger Bolwinkel påpegede, at et dårligt arbejdsmiljø giver ringe kvalitet i arbejdet og flere sygemeldte medlemmer. Det er en stor udfordring for os og også en tidskrævende opgave for afdelingerne.

Der er behov for mere forebyggelse og også for mere støtte og vejledning til medlemmer, der er syge eller arbejdsskadede. Velfærdssamfundet hænger ikke sammen, hvis de ansatte er syge eller væk pga. nedslidning

Lisa Dahl peger på, at uddannelse er grundlaget for velfærdssamfundet – for god faglighed og dermed godt arbejde, når borgerne møder velfærdssamfundet, når de møder vores medlemmer, der leverer velfærd.

Jeg er enig med dig Lisa i at uddannelse og velfærd er to sider af samme sag, og vi har som fagbevægelse en vigtig rolle at spille med henblik på at modarbejde kortsigtede nødløsninger. Vi vil sikre kvaliteten og visionerne i de faglige uddannelser og praktikken.

Flere har været inde på velfærdssamfundets udvikling. Jeg vil ikke kommentere det meget, fordi vi i eftermiddag har en temadebat om velfærdssamfundet, men meldingerne er tydelige:

- Nej tak til markedsføring.
- Vi skal generobre frihedsbegrebet.
- Vi skal gennem fællesskabets styrke sikre, at den enkelte har de bedst mulige betingelser for at udfolde sit eget liv.

Flere var inde på den opgave vi står overfor i forbindelse med kommunalreformen.

Jeg er helt på det rene med, at kommunalreformen skaber utryghed hos mange medlemmer på arbejdspladserne i dag. Og vi har en opgave i at støtte og hjælpe medlemmerne.

Autistisk eller ej, så forstod jeg, at Kirsten Normann Andersen et stykke ad vejen er enig med mig i, at oppositionen skal tænke sig godt om, inden de laver om på den aftale, som regeringen har indgået med Dansk Folkeparti. For er det vigtigt, at ændringer i i aftalen ikke kommer til at skabe endnu mere utryghed for medlemmernes fremtid.

Men selvfølgelig er der forhold i reformen der skal laves om – her tænker jeg ikke mindst på regionernes manglende mulighed for skatteudskrivning.

Jeg ser som flere var inde på også at kommunalreformen kan betyde flere udliciteringer og der er ingen tvivl om at det er regeringen mål. Vi skal være meget opmærksomme på udviklingen og tage vores forholdsregler.

Hvis vi skal øve indflydelse både på velfærdssamfundet og kommunalreformen, må vi være stærke. Vi er kun stærke, hvis vi har et stærkt fællesskab at bygge på, og fællesskabet er ikke så stort og stærkt, som vi kunne ønske os. Vi må gøre mere for de unge og for at organisere de medlemmer, der ved en uforståelig fejl har glemt at melde sig ind.

Men Marianne Thomsen fra landselevbestyrelsen var bekymret for de økonomiske rammer for ungdomsarbejdet og udtrykte håb om, at der bliver taget hensyn til dette ved budgetlægningen.

Til det kan jeg sige, at der i budgetforslaget for næste år er taget højde for den store fremgang, der har været i antallet af aktive medlemmer i FOA-Ungdom. Der bliver således tilført flere midler til ungdomsarbejdet.

Jeg er opmærksom på og meget glad for det høje aktivitetsniveau og skal minde om, at der jo også i 2005 vil være mulighed for at søge ekstra midler via forbundets aktivitetspulje.

Erik Blicher pegede på, at der er for få midler til medlemsorganisering. Han opfordrede til, at vi finder tegnebogen frem.

Der er fokus på området og det er både godt og nødvendigt.

Der er indtil videre afsat midler over flere omgange men vi kan vel være enige om at det er ude på arbejdspladserne at organiseringen sker, med støtte fra afdelingerne først og fremmest.

Så kan forbundet støtte afdelingerne med uddannelse, værktøjer m.v. men det forudsætter at afdelingerne så også prioriterer området højt.

Der er brug en målrettet indsats i forhold til sektorer og afdelinger.

Organisationsprocenten svinger meget - i 2002 var det for månedslønnede i TF 97 % og i KLS var det 55%

(Frederikssund 73%)

Vi har set at der sker noget når der kommer konkrete ting frem, eksempelvis fik vi næsten 1.000 medlemmer tegnet via udlodningen af købmandskurvene.

Forbundets sammenhængskraft er også dybt afhængig af de tillidsvalgte. Jeg nævnte deres store betydning i min beretning. Sigurd nævnte i sit indlæg, at vi allerede er

godt på vej med et TR charter. Jeg skylder resten af kongressen at sige et par ord om det fælles arbejde mellem forbundet og afdelingerne. Charter er et fint ord. Det er en TR politik – en beskrivelse af, hvordan vi skal behandle de tillidsvalgte.

TR chartret tager udgangspunkt i:

At udfordringerne på arbejdspladsen efterhånden er så forskelligartede, at der er brug for at skelne mellem forskellige typer TR.

At TR kan noget forskelligt og udvikler sig forskelligt.

At TR's opgaver prioriteres. De kan ikke nå det hele.

De opgaver der skal prioriteres højest, skal gavne medlemmernes mest.

TR chartret er et bud på, hvordan vi kan uddanne, servicere og støtte TR, så de bliver bedre i stand til at klare de nye udfordringer.

Lisa Pihl Jensen spurgte om vi ikke kan gøre det lidt bedre med hensyn til antallet af kvinder i forbundets administrative ledelse og i forskellige udvalg, der nedsættes. Jo. Det tror jeg godt vi kan. Jeg er enig med dig i, at det ikke kun er på medlemmernes arbejdspladser, at antallet af ledere bør afspejle, hvordan medarbejderstaben er sammensat på køn.

Lad mig slutte med Tage Christensens indlæg om management. Jeg er enig i, at vi ikke skal lade os forblænde af alle managementudtrykkene, alle de smarte udtryk og alle de dyre konsulenter. Vi skal bruge sund fornuft – og frem for alt de erfaringer og den enorme viden vores medlemmer har. De ved hvor skoen trykker. De ved hvor hunden er begravet.

Det var, hvad jeg havde at sige.

