

Flere gode arbejdsår



Politisk ansvarlig

Dennis Kristensen

Tekst

Christian W. Larsen (DJ)

Redaktion

Tom Bjerregaard, Jens-Jørgen Krogh, Inge Frölich, Maria Bregnhardt, Lea Groth-Andersen.

Grafisk tilrettelæggelse/layout

Joe Anderson og Maja Honoré

Forsidefoto

Henrik Sørensen

Illustrationer

Bob Katzenelson

Tryk

FOAs trykkeri

Oplag

750 eksemplarer

September 2004

FOA KONGRES 2004

faglghed og tryghed

Debatoplægget Flere gode arbejdsår udgives i forbindelse med FOAs 3. ordinære kongres 4. – 8. oktober 2004.

Flere gode arbejdsår

*Intellektet har et skarpt øje for metoder og værktøjer,
men er blind over for mål og værdier.*

Albert Einstein

En debat om beskæftigelse virker umiddelbart som en trist legestue for politikere. Beskæftigelse er jo et “enten-eller” spørgsmål, er det ikke? Vi kan vel ikke være imod at beskæftige så mange som muligt? Derfor bør vi også sige “ja tak til mere beskæftigelse” – og så er den potte ude.

Eller er den nu også det? Hvis man ikke tror, at spørgsmålet er så enkelt, skyldes det måske en interesse for detaljerne i beskæftigelses-diskussionen. For at *finansiere fremtidens velfærd* har vi danskere nemlig et reelt problem. Og her er beskæftigelse omdrejningspunktet.

- Hvis ikke vi øger beskæftigelsen, skal de offentlige udgifter sættes ned. Ellers tvinges politikerne til at supplere med brugerbetaling eller udskrive store skattestigninger.
- Vi når næppe 2010-planens løfter om en markant stigende beskæftigelse.
- Det næste problem er at få indvandrere og deres familier i arbejde. De skal deltage som os andre på arbejdsmarkedet, hedder det populært, men iagttagelsen er nu præcis nok.
- Vi skal med andre ord have skatteindtægter op og/eller nedbragt overførselsindkomsterne. 800.000 eller mere uden for arbejdsmarkedet risikerer på længere sigt at virke som en torpedo mod velfærdssamfundet.

Men finansieringen af velfærdssamfundet er kun én side af sagen. Den praktiske del af diskussionen om beskæftigelsen lyder:

Er der hænder nok, når vi får færre unge og flere gråhårede?

Det rejser spørgsmålene om:

- fastholdelse,
- fratrædelsesalder, og
- arbejdstidens længde samt,
- aktivering.

Nu er det ikke, fordi kongressen bør løse samtlige danske økonomiske udfordringer, men det er immervæk vigtigt at diskutere, hvad beskæftigelsen betyder for FOAs medlemmer. Og hvad vi bør gøre for at dreje diskussionen fra “flere i beskæftigelse” til det, vi reelt ønsker, nemlig “flere gode år på jobbet”. Det er jo via en forbedret kvalitet på jobbet, at vi er med til at “øge beskæftigelsen”.

God debat.

Stok eller gulerod

Vi starter med at se på de tre første søjler i beskæftigelses-problematikken:

- fastholdelse,
- fratrædelsesalder, og
- arbejdstidens længde.

Det er vi nemlig nødt til. Det er her, de store gevinster ligger, hvis vi vil bidrage til løsningen af det nationaløkonomiske dilemma, der ligger i krydsfeltet mellem øget beskæftigelse eller nedprioritering af offentlige ydelser.

Det er desværre en kendsgerning, at vore medlemmer slides op langt hurtigere end andre faggrupper. Derfor er vore medlemmer topscorere, når vi ser på tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og når vi ser på det antal kolleger, der er deltidsbeskæftigede. Og det bringer os hen til det, der i virkeligheden interesserer os:

Hvordan får vi flere gode arbejdsår?

Flere i beskæftigelse er ikke i sig selv et FOA-problem – eller er det? Hvis vore medlemmer slides for hurtigt ned, kan vi sætte hårdt ind på at forbedre arbejdsmiljøet. Bør vi det? Er det et FOA-ansvar at forebygge en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?

Og omvendt: Hvad gør vi ved de medlemmer, der frivilligt forlader arbejdspladserne? Skal vi forsøge at påvirke dem, så de bliver længere på arbejdsmarkedet?

Vi vil naturligvis godt tilskynde, at medlemmerne reelt har frie valg: Altså sikre at arbejdsmiljøet er menneskeligt og værdigt. Og at vilkårene er så

Bør vi arbejde mere?

FOAs faggrupper arbejder i gennemsnit 34 timer om ugen.

For udvalgte faggrupper ser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid således ud:

Social-og sundhedsassistenter 30,4 timer,
Social-og sundhedshjælpere 30,7 timer,
Sygehjælpere 29,3 timer,

Er det FOAs opgave at spare samfundet for milliarder ved at arbejde for at det tal vokser væsentligt?

Eller skal vi acceptere, at vore kolleger ønsker at bevare fordelene ved deltidsarbejde, og at opgaven derfor i højere grad bliver at udvikle mulighederne for deltidsansættelse?

attraktive, at kollegerne bliver længere på jobbet. Det er jo meget vigtigt, når vi taler nationaløkonomi. Vi har eksempelvis rigtig mange deltidsansatte medlemmer. Faktisk er det gennemsnitlige FOA-medlem på arbejde 34 timer ugentligt, for nogle faggruppers vedkommende endda meget mindre. Her ligger mange årsværk gemt, hvis vi kunne øge gennemsnittet til 35 timer.

Hvilket bringer os frem til en meget central problemstilling:

Hvordan sikrer vi, at medlemmerne kan arbejde det antal år og timer, de gerne vil?

Måske skal de have mulighed for at arbejde mere, mens de er på efterløn? Måske burde vi arbejde for et arbejdsmarked, hvor kollegerne skifter jobs efter behov, altså roterer for at undgå nedslidning og tidlig tilbagetrækning?

Er vi for syge?

FOA-ansatte som helhed har et sygefravær, der svarer til, at ca. 9.000 fuldtidsansatte ikke er på arbejde i et helt år.

I gennemsnit har vore medlemmer 15 sygedage om året. Det er dobbelt så mange sygedage, som ansatte på det private arbejdsmarked har.

Alders- og kønssammensætningen i FOA trækker i sig selv sygefraværet op, men det kan på ingen måde forklare det høje sygefravær.

Bør vi koncentrere kræfterne om at ændre denne triste statistik?

Men ved vi i øvrigt, om deltidsansættelsen er udtryk for bevidst prioritering blandt vore kolleger? Eller om vore medlemmer er presset til deltidsarbejde? Ved vi i det hele taget, om et dårligt arbejdsmiljø skubber folk på deltid? Og ved vi nok om, hvad en god arbejdsplads er?

Næppe. Men vi ved dog, at medlemmerne som helhed har et sygefravær, der er højere end andre grupper. Et lavere sygefravær frigør mange årsværk.

Vi ved også, at løser vi problemerne med nedslidning og tidlig tilbagetrækning, har vi samtidig fundet frem til stedet, hvor samfundet vitterlig finder en væsentlig arbejdskraft-reserve. Det bringer os frem til følgende overvejelse:

Er det FOAs medansvar at løse de problemer, samfundet har med at finansiere velfærdssamfundet?

Hvorfor er det ikke nogle andre grupper – f.eks. HK'erne og akademikerne – der bør trække i kedeldragten? De har lettere jobs – i det mindste rent fysisk – og derfor har de ikke samme arbejdsmiljø-problemer som os. Blander vi os i den debat, påtager vi os så et helt unødvendigt ansvar, og så risikerer vi måske at skade medlemmerne på længere sigt?

Det kunne vi komme til, hvis vi eksempelvis vælger forkert side i dette spørgsmål:

Bør vi gå forrest, når en eventuel efterlønsreform reducerer kollegernes muligheder for at slippe væk fra arbejdsmarkedet?

I forvejen er vi ikke meget for at diskutere længere arbejdstid. Det sker ellers med stor konsekvens i Tyskland og Frankrig. Er en 37 timers arbejdsuge hellig? Øger vi arbejdstiden med blot 10 procent, sparer samfundet milliarder, og vi har fundet rigeligt med hænder til at servicere den stadig stigende mængde gråhårede danskere.

Og så har vi endda slet ikke debatteret, om vi går ind for en stigende folkepensionsalder. Når vi danskere bliver ældre og ældre, burde det være logisk, at vi bidrager længere til den kollektive velfærd. Men det er måske ikke et FOA-ansvar?

Aktivering er et dilemma

Aktivering er centralt, især set gennem FOA-briller. Vi skal have flere hænder, og aktivering af arbejdsløse ligger lige for. Succesfuld aktivering frigør jo ressourcer, fordi vi dermed betaler mindre til passiv forsørgelse.

Her har vi imidlertid et dilemma. På den ene side vil vi gerne have nye kolleger, fordi vi er hårdt trængte i hverdagen. På den anden side kræver nye kolleger ekstra oplæring, og det bliver ikke lettere, hvis politikerne ser FOA-jobs som et nationaløkonomisk værktøj.

Hvorledes tackler vi dilemmaet om "ja til flere hænder", uden at vi belastes unødvendigt af den ekstra oplæring?

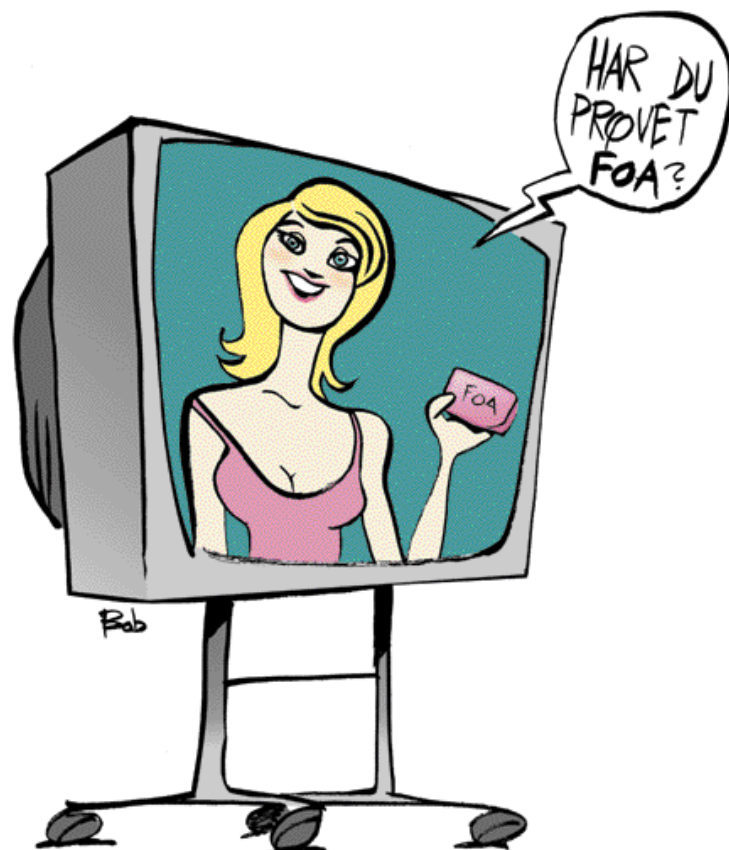
Et andet aspekt af aktivering kunne vi kalde "de ansatte på særlige vilkår". Andelen af denne gruppe er steget enormt fra 1998 til i dag. Ideelt set burde også private virksomheder bidrage til løsningen af det aspekt af aktiveringen, men rent faktisk sidder aben oftest hos kommunerne. Er det ligegyldigt?

Nej, det er det jo ikke. En succesfuld aktivering bygger på, at mange elementer spiller sammen. AF-systemet bør tage aktivering alvorligt. Det samme bør ledelsen på den aktiveredes arbejdsplads. Medarbejderne skal forberedes grundigt, både "veteranen" og "nykommeren". Den ledige skal lære noget, samtidig med at vedkommende beslutter sig for, om det pågældende job er tiltrækkende – og altså ikke bare er en form for "opbevaring".

Dilemmaet er med andre ord:

Hvordan sikrer vi kvalitet i aktiveringen, så aktivering bliver springbræt til gode jobs?

Selv om vi er i stand til at rekruttere nye medlemmer succesfuldt via aktivering, kan vi så tillade os at hvile på laurbærene? Næppe. Hvordan lyder følgende:



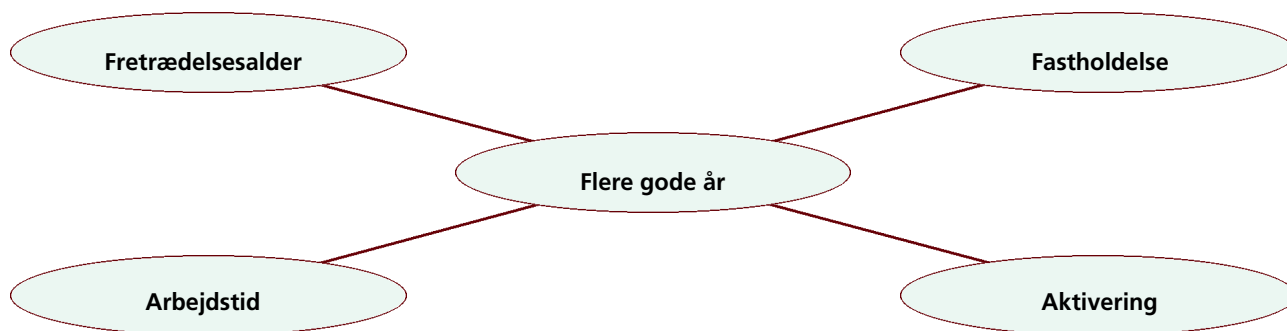
Har FOA et hovedansvar for samfundets svageste?

Vi bør tænke flere hensyn ind under den overskrift. Bare fordi vi ofte tager os af samfundets dårligst stillede, bør vi vel ikke anlægge en strategi, der fokuserer entydigt gennem "elendighedens briller".

Et af vore dilemmaer kunne formuleres således:

Hvad er risikoen ved at støvsuge samfundets problemer, når vi for tiden har medlemmer, der godt kan lide deres arbejde, og som klarer sig glimrende i hverdagen?

Udfordring eller åg?



Hvorledes løser vi dilemmaerne mellem højt sygefravær, stor nedslidning, negativt image og lav løn med samfundets krav om længere ugentlig arbejdstid og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?

Er efterlønnen i spil? Kan vi rotere fra "tungere" til "lettere" jobs? Hvordan overfører vi erfaringer fra gode fællesskaber til mindre gode?

Kort og godt: Hvordan bruger vi kræfterne mest hensigtsmæssigt på at skabe rammerne for "flere gode arbejdsår" til kollegerne?

En overfokusering på elendighed, nedslidning, tidlig tilbagetrækning, robot-arbejde, miserabel løn og mangelfuld efteruddannelse ligner fagligt selvmord, gør det ikke?

Eller formuleret lidt anderledes: Hvorfor trasker rundt i historier om dagplejens byrder, når netop

dagplejen er den danske faggruppe, der er glædest for hverdagen. Tænk på hvor meget en fordrejet historie fra Mors, kastede tvivl om hele dagplejens moral.

Image rekrutterer nye medlemmer

Nok sælger vi ikke sæbe, men image er altså vigtigt for os. Vi kan ikke tiltrække de attraktive unge ved at reklamere os ud af et trist image. Tiltrækning sker ved at forbedre løn og arbejdsvilkår – bestemt, og det bør vi ikke glemme – men tiltrækning på lang sigt risikerer at blive vanskeliggjort, hvis FOA-jobs associeres med ynke.

Lad os dvæle lidt ved følgende: Social- og sundhedsuddannelsen er landets største. Er den placeret højt i samfundsdebatten? Nej. Er det en tilfældighed? Næppe. Skolelærere er konstant i

Rekord i førtidspension

En to år gammel undersøgelse viser, at FOA's medlemmer har en risiko, der er mere end 50 procent højere end den øvrige befolkning for at ende på førtidspension. Kan vi være det bekendt? Hvad bør vi gøre?



medierne, og tillykke med det. Som faggruppe markerer de sig fornemt, og vi lider dagligt med skolelæreren over hendes skrækkelige liv. Men 80 procent af de mennesker, der starter som skolelærere, går på helt almindelig pension som skolelærere. Hvordan ser det mon ud for vore faggrupper?

Derfor må det være logik for burhøns at spørge:

Hvordan får vi et image, der tiltrækker de attraktive unge?

Svarene er komplicerede, men vi bør tackle dem løbende – også mellem kongresserne. Og så for lige at lege Djævelens Advokat: Vi bør ikke – i vor iver efter at tænke reklametanker og image og rekruttering – glemme problemerne med at fastholde vore folk i arbejdet.

Løn som fortjent

Her i pjecen har vi rejst nok spørgsmål til at holde flere kongresser beskæftiget. Alligevel bør vi måske slutte med at kigge på en af de giftigste kameler:

Er lønnen den vigtigste parameter, når vi taler rekruttering af nye kolleger og fastholdelse af de gamle?

Måske giver svaret sig selv? Måske ved vi endnu ikke tilstrækkeligt meget om vore kolleger til at besvare alle spørgsmål fyldestgørende? Men måske burde vi undersøge de tilsyneladende etablerede sandheder noget bedre, før vi stirrer os blinde på udlicitering, tilkøbsproblematikken og angsten for "de private". Det er nemlig ikke sikkert, at de 10-11 procent af de offentlige driftsopgaver, der er i udbud, stiger væsentligt i fremtiden.

"Og hvad så," vil nogle sikkert spørge. Jo, hvis vi har problemer med rekruttering, nedslidning, arbejdsmiljøet, tidlig tilbagetrækning – og en del af vore kolleger står med minut-tyranni, stregkoder og i det hele taget uværdige arbejdsdage uden respekt og medindflydelse. Læg dertil en snigende politisk tendens til at kommercialisere klimaet for mange af vore faggrupper med begreber som "frit valg" og "pengene følger borgerne".

I det klima bør vi måske spørge: Er lønkrav så den bedste løftestang til at bringe os videre? Og siger vi sædvanen tro "ja" til det, bør vi vel overveje, om det forhindrer andre forbedringer, der totalt set stiller vore kolleger bedre?

Arbejdsglæde og loyalitet

Dagplejen er en af de danske faggrupper, der scorer højest på "tilfredshed med arbejdet". Generelt er vore medlemmer glade for at gå på arbejde, og en undersøgelse viser, at syv ud af ti kolleger går på arbejde, selv om de er syge. Tre-fjerdedele begrundet det med hensynet til borgerne eller kollegerne – ikke af loyalitet over for ledelsen eller arbejdspladsen. Hvad kan vi lære af det?

FOA kan og skal ikke løse samtlige økonomiske udfordringer, men det er vigtigt at diskutere, hvad beskæftigelsen betyder for FOAs medlemmer. Og hvad vi bør gøre for at dreje diskussionen fra "flere i beskæftigelse" til det, vi reelt ønsker, nemlig "flere gode år på jobbet".

Hvis vore medlemmer slides for hurtigt ned, kan vi sætte hårdt ind på at forbedre arbejdsmiljøet. Bør vi det? Er det ikke et FOA-ansvar at forebygge en tidlig tilbage-trækning fra arbejdsmarkedet?

Og omvendt: Hvad gør vi ved de medlemmer, der frivilligt forlader arbejdspladserne? Skal vi forsøge at påvirke dem, så de bliver længere på arbejdsmarkedet?

Vi har eksempelvis rigtig mange deltidsansatte medlemmer. Faktisk er det gennemsnitlige FOA-medlem på arbejde 34 timer ugentligt, for nogle faggruppers vedkommende endda meget mindre. Hvis vi kunne øge gennemsnittet til 35 timer, så ville vi øge beskæftigelsen med mange årsværk. Skal vi gøre noget ved det?



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3
1790 København V
Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk