

# FOA og trepart



FOAs udspil til trepartsdrøftelserne 2012

---

**Politisk ansvarlig:** Dennis Kristensen  
tlf. 46 97 22 53  
mobil 40 18 42 81  
**Illustrationer:** Bob Katzenelson  
**Layout:** Bente Stensen Christensen/Girafisk Design  
**Tryk:** FOAs Trykkeri & Pjec1heden, Marts 2012

---

# FOAs forslag til en kommende trepartsaftale

FOA ønsker en ambitiøs trepartsaftale, der både kan være med til at sikre et øget arbejdsudbud og sikre en lang række forbedringer inden for uddannelse, beskæftigelsespolitik og medarbejdernes tryghed og indflydelse. Der ligger stadig ikke noget kendt kommissorium for de kommende trepartsdrøftelser. Regeringens udgangspunkt for trepartsforhandlingerne er at øge arbejdsudbuddet med 20.000 stillinger svarende til 4 mia. kr. For FOA er det afgørende, at en trepartsaftale har fokus på følgende centrale punkter:

- Uddannelsesindsatsen
- Beskæftigelsesindsatsen
- Hvordan kan arbejdsudbuddet øges gennem tiltag i overenskomsterne
- Prioritering af arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhed
- Tryghed og styrkelse af den danske model
- En ny fremtid for den offentlige sektor
- Konkurrenceudsættelse af den offentlige sektor på lige vilkår
- Ligeløn

Det er FOAs forventning, at en tillidsreform i den offentlige sektor vil komme til at indgå i drøftelserne. Derudover vil spørgsmålet om aktivering kunne blive et emne, der kan komme til at indgå i en trepartsdrøftelse.

## Uddannelsesindsatsen

Uddannelse af de mange ikke-uddannede medarbejdere på FOAs område og gode uddannelsesmuligheder for unge, som ønsker at uddanne sig og arbejde inden for velfærd og service er FOAs væsentligste uddannelsespolitiske fokuspunkter i en kommende trepartsaftale. Det vil styrke kvalitet og effektivitet på det offentlige område.

---

FOA foreslår:

- *Uddannelsesdækning for alle ansatte på velfærds- og serviceområderne i den offentlige sektor*
- *Uddannelsesret- og krav efter 2-3 års ansættelse til en uddannelse på niveau med en erhvervsuddannelse*
- *Aftale om antal af ikke-uddannede i kommuner og regioner på FOAs område, som årligt skal uddannes*
- *En aftale om dimensionering af social- og sundhedsuddannelsen i overensstemmelse med behovet for tilgang til området, uddannelsespladser til ikke-uddannede medarbejdere og behovet for flere social- og sundhedsassistenter, som indebærer, at området skal være uddannelsesdækket i 2020*
- *En aftale om dimensionering af den pædagogiske assistentuddannelse, som indebærer, at området skal være uddannelsesdækket i 2020*
- *En aftale om dimensionering af serviceassistentuddannelsen i overensstemmelse med behovet for tilgang til området og uddannelsespladser til ikke-uddannede, som indebærer, at området skal være uddannelsesdækket i 2020*
- *Større uddannelseskapacitet til erhvervsrettet grunduddannelse i voksen- og efteruddannelsessystemet (fx GVU)*
- *Målrettede tilbud om efter- og videreuddannelse i forhold til ændrede og nye kvalifikationskrav*
- *Sikre at retten til en årlig medarbejderudviklingssamtale rent faktisk realiseres*
- *Sikre alle ikke-uddannede beskæftigede ret til at få en individuel kompetenceafklaring*
- *Etablering af en uddannelsesgaranti til unge, som gerne vil arbejde og uddanne sig inden for offentlig velfærd og service*
- *Nedsættelse af et udvalg, som skal undersøge mulighederne for at udvikle nye erhvervsuddannelser inden for velfærds- og serviceområdet*
- *Tilbagerulning af VEU- og SVU-godtgørelsen til minimum 100 % af dagpengene*

## **Beskæftigelsesindsatsen**

FOA har gennem de sidste års budgetrunder oplevet effekten af kravet om

---

nulvækst i kommuner og regioner. Foreløbigt har det betydet nedlæggelse af mere end 30.000 ordinære stillinger i kommuner og regioner de sidste 2 år, og en fordobling af antal ledige i FOAs A-kasse. For medlemmerne der rammes af ledighed, betyder de forringelser, vi har oplevet af det arbejdsmarkedspolitiske system de sidste 10 år, en større utryghed, færre muligheder og et langt større eget ansvar. Der er brug for at genskabe trygheden og styrke de lediges muligheder for at genvinde fodfæstet på arbejdsmarkedet, hvad enten man er på dagpenge eller kontanthjælp.

*FOA foreslår:*

- *Ny regional/statslig styring af beskæftigelsesindsatsen for de arbejdsmarkedssparate ledige, og adskillelse af økonomien fra kommunernes drift*
- *Styrkelse af jobrotationsværktøjet, herunder optjeningsret for vikaren*
- *Stop nuværende unødigt tidlig aktivering af de ledige. Generelt aktiveringskrav først efter 6 måneders ledighed*
- *Reduktion af genoptjeningskravet til ½ år*
- *Genopretning af dagpengesatsen*
- *Passive aktiveringsjob, omgøres til aktive uddannelses- eller rekrutteringsstillinger*
- *Indførelse af et sporskifteredskab, ret til uddannelse på dagpenge op til 3 år*
- *Regler for løntilskud på det private område, overføres til det offentlige område*
- *Større medarbejderindflydelse på ekstraordinær beskæftigelse og dermed bedre styring af ekstraordinær beskæftigelse på det offentlige område*
- *Revalideringsindsatsen øges især for ufaglærte og kortuddannede, som har nedsat arbejdsevne pga. sygdom*

## **Hvordan kan arbejdsudbuddet øges gennem tiltag i overenskomsterne**

Regeringen vil med trepartsaftalen øge arbejdsudbuddet med 20.000 stillinger. Lønmodtagersiden skal tage forbehold for løsninger, hvor der ikke tilføres yderligere arbejdskraft til sektoren, men hvor formålet alene er at

---

øge arbejdsudbuddet i den private sektor. Den offentlige sektor har de seneste 2 år været igennem store personalereduktioner – i kommuner og regioner er der forsvundet mere end 30.000 ordinære stillinger. Kommunerne har sparet massivt, mere end det har været aftalt med regeringen i de årlige økonomiaftaler.

FOA foreslår:

- *Reel ret til fuld tid, hvis man ønsker det*
- *Reel ret til at gå op i tid uden at blive fuldtidsansat*
- *Seniorordninger med aldersreduktion af arbejdstiden og seniorjobs med mindre arbejdsbelastning uden tab af pensionsrettigheder*
- *Mulighed for færre skæve vagter til seniorer*
- *Mulighed for medlemskab af a-kasse for dem over 65 år*
- *Det skal i højere grad kunne betale sig at arbejde for lavtlønnede i efterlønsperioden*
- *Krav om flere fuldtidsstillinger, så arbejdsgiverne skal slå flere fuldtidsstillinger op – altså en bestemt andel skal slås op på fuld tid*
- *Timebank – på årsbasis og over hele arbejdslivet*
- *Teambaseret arbejdstid*
- *Mulighed for udbetaling i stedet for afspadsering*
- *Lønmodtagersiden skal tage forbehold for løsninger, hvor der ikke tilføres yderligere arbejdskraft til sektoren, men hvor formålet alene er at øge arbejdsudbuddet i den private sektor*
- *Omplacering af sygemeldte i stedet for afsked*

### **Prioritering af arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhed**

Der er behov for en styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen, hvor forebyggelse på arbejdspladsen er i centrum. Dette både for at sikre medarbejdernes sundhed, trivsel og arbejdsglæde samt for at sikre kvaliteten i de ydelser, medarbejderne leverer. Kun reel forebyggelse af sygdom og nedslidning kan sikre, at vi faktisk bliver længere på arbejdsmarkedet. Det kan betale sig at investere i arbejdsmiljøet – både for samfundet og for den enkelte virksomhed og arbejdsplads. Sygefravær og personaleomsætning falder, motivation og engagement, kvalitet og effektivitet stiger. Det kræver blandt andet, at Arbejdstilsynet har muligheder og redskaber til at kontrollere arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

---

FOA foreslår:

- *Etablering af 5 regionale rådgivningscentre, der kan tilbyde arbejdspladsnær arbejdsmiljørådgivning til kommuner og regioner. Centrene skal samarbejde med bl.a. Arbejdstilsynet, branchearbejdsmiljørådene, de arbejdsmedicinske klinikker og jobcentre*
- *Samtlige offentlige ledere skal gennemgå uddannelse i skabelse af et godt arbejdsmiljø*
- *Arbejdstilsynet skal gennemføre en særlig indsats om skift- og natarbejde*
- *Ændringer af regler og praksis for helbredsundersøgelser ved natarbejde. De arbejdsmedicinske klinikker skal overtage opgaven og skal udarbejde forskningsrapporter samt rapporter til de enkelte virksomheder, om hvordan de bør ændre deres arbejdstidstilrettelæggelse*
- *Arbejdsgiverne skal forpligtes til at have øget fokus på arbejdsmiljøøkonomi. Et sådant fokus viser virksomhederne, hvor meget de kan spare/tjene på investeringer i arbejdsmiljøet og medvirker til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske udvikling*
- *Øget fokus på at udvikle social kapital på arbejdspladserne*
- *Øget indsats for at forbedre sundheden gennem arbejdspladserne, fx med udgangspunkt i erfaringerne med SundKultur*
- *Forbedre arbejdsvilkårene gennem ændret arbejdsorganisering og mere varierede arbejdsopgaver*

## **Tryghed og styrkelse af Den danske model**

Den danske arbejdsmarkedsmodel har haft nogle hårde år den seneste tid. Det skal der rettes op på. Den danske flexicurity-model er under pres fra flere sider. Der er brug for en tryghedsreform.

FOA foreslår:

- *En tryghedsreform skal indebære indflydelse på omplacering og omplaceringensenheder i kommuner og regioner, etablering af jobbanker for afskedigede medarbejdere og ikke mindst kompetenceudvikling*
- *Medarbejdersiden skal have større indflydelse på hvordan medarbejderreduktioner gennemføres, og hvordan der kan tilrettelægges uddannelsesforløb, omplaceringer mv., eksempelvis i regionale fora*

- 
- *Omlægning af fradrag for faglige kontingenter, således at der er fuldt fradrag ud over et fastsat minimumsbeløb*
  - *Lov om virksomhedsoverdragelse skal forbedres, så medarbejderne sikres, at deres overenskomstmæssige rettigheder følger med ved overdragelse til anden arbejdsgiver*

### **En ny fremtid for den offentlige sektor**

Styringen af den offentlige sektor har udviklet sig i retning af stadig mere bureaukrati, kontrol og styring. Det fastlåser udviklingen af den offentlige sektor og begrænser medarbejderne i at bruge deres faglighed optimalt i udførelsen af velfærdsopgaverne. Der skal et omfattende arbejde til for at ændre dette. Derfor er der brug for en ny start i den offentlige sektor og ikke bare drypvise forsøg. Samspejlet mellem faglighed, tillid, ledelse, afbureaukratisering og innovation skal være omdrejningspunkt i forhold til en ny fremtid for den offentlige sektor.

*FOA foreslår:*

- *En ny fremtid for den offentlige sektor skal være et af omdrejningspunkterne i en kommende trepartsaftale, alternativt en delaftale, som tager udgangspunkt i faglighed, tillid, ledelse, afbureaukratisering og innovation*
- *Styrkelse af velfærdsledelse, herunder praksisnær ledelse i forhold til førstelinjeledere*
- *Højere grad af medarbejderindflydelse på udvikling og innovation*

### **Konkurrenceudsættelse af den offentlige sektor på lige vilkår**

De ansatte i den offentlige sektor udsættes i høj grad for konkurrenceudsættelse, udlicitering og Offentlige Private Partnerskaber (OPP). Den nuværende ramme for konkurrenceudsættelse stiller offentlige arbejdspladser i en vanskelig konkurrencesituation. Rammevilkårene betyder, at konkurrencen i høj grad sker på bekostning af medarbejdernes arbejdsmiljø og løn. Samtidig er det sjældent, at kommunerne udarbejder kontrolbud i forbindelse med udbud, så en overdragelse af arbejdspladser er uundgåelige på forhånd.





---

FOA foreslår:

- *Nye rammer for konkurrenceudsættelse, som sikrer en lige og fair konkurrence mellem offentlig og privat, så kommuner fx har mulighed for at tilbyde tilkøbsdeler*
- *Krav om at der altid tages stilling til, hvorvidt der skal udarbejdes kontrolbud, når en opgave udbydes, og i tilfælde hvor myndigheden fravælger at udarbejde kontrolbud, skal myndigheden redegøre for fravalget af kontrolbud*
- *Drøftelse af rammerne for konkurrenceudsættelse, udlicitering og OPP, herunder krav om sociale klausuler, uddannelseskraV og forpligtigelse, socialt ansvar og konkrete krav til arbejdsmiljøforhold i udbudsmaterialet*
- *En undersøgelse af konsekvenserne ved udliciteringer i forhold til kvalitet, bureaukrati og omkostninger samt de overordnede samfundsmæssige økonomiske konsekvenser ved de negative følger af udliciteringer*

### **Ligestilling og ligeløn**

Den kønsbestemte uligeløn er et samfundsproblem og et samfundsskabt problem. Derfor skal der også findes fælles samfundsmæssige løsninger. Lønkommissionen opgjorde i 2010 løngabet mellem mænd og kvinder til 18 procent.

FOA foreslår:

- *En fælles plan for arbejdsgivere og lønmodtagere for, hvordan Danmark over en årrække fjerner kønsbestemte lønforskelle mellem typiske mande- og kvindefag, som er sammenlignelige ift. uddannelseslængde, belastning, ansvar og kompetencekrav*
- *Ret til løn for arbejde af samme værdi – og en fælles definition af hvad "arbejde af samme værdi" er.*

---

# Uddannelsespolitiske fokuspunkter

Uddannelse af de mange ikke-uddannede medarbejdere på FOAs område og gode uddannelsesmuligheder for unge, som ønsker at uddanne sig og arbejde inden for velfærd og service er FOAs væsentligste uddannelsespolitiske fokuspunkter i en kommende tre-partsaftale. Det vil styrke kvalitet og effektivitet på det offentlige område.

I trepartsforhandlingerne vil FOA derfor have fokus på følgende 4 uddannelsespolitiske områder:

## **1. Uddannelsesret for de ikke-uddannede inden for velfærd og service**

Der er behov for en langsigtet aftale, som over en årrække nedbringer antallet af de ca. 100.000 ikke-uddannede på FOAs område. Udfordringen er meget forskellig fra sektor til sektor, blandt andet fordi uddannelsesdækningen af områderne og andelen af ikke-uddannede er meget forskellig.

FOA skal sigte mod en meget konkret og forpligtende aftale. Aftalen fra forrige trepartsaftale om uddannelse af 15.000 ikke-uddannede har i praksis vist sig vanskelig at forpligte arbejdsgiverne til. For hver af FOAs 4 sektorer skal der udarbejdes en konkret plan for, hvordan ikke-uddannede kan uddannes. Planen skal indeholde årlige mål og midler, som er nødvendige for, at den enkelte sektor kan være uddannelsesdækket i 2020.

*De ikke-uddannede på FOAs område udgør:*

- ca. 70-80 % i Kost- og Servicesektoren
- ca. 40 % i Teknik- og Servicesektoren
- ca. 42 % i Pædagogisk Sektor
- ca. 10 % i Social- og Sundhedssektoren

---

Emner til trepartsdrøftelse:

- *Uddannelsesdækning for alle ansatte på velfærds- og serviceområderne i den offentlige sektor*
- *Uddannelsesret- og krav efter 2-3 års ansættelse til en uddannelse på niveau med en erhvervsuddannelse*
- *Aftale om antal af ikke-uddannede i kommuner og regioner på FOAs område, som årligt skal uddannes*
- *Sikre at retten til en årlig medarbejderudviklingssamtale rent faktisk realiseres*

## **2. Større kapacitet på grunduddannelser til FOAs område**

Fuld uddannelsesdækning af FOAs områder i 2020 forudsætter, at kapaciteten i uddannelsessystemet i øges. Større uddannelseskapacitet på alle FOAs 9 erhvervsuddannelser skal også sikre uddannelsespladser til de unge, som fremtidigt ønsker at arbejde på velfærds- og serviceområdet.

Øget kapacitet kan opnås gennem

- a. aftaler om dimensionering af social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse og aftaler om et antal praktikpladser på de øvrige 7 erhvervsuddannelser, der retter sig mod FOAs område
- b. forbedrede rammer i voksenuddannelsessystemet, først og fremmest gennem flere midler til GVU.

Den nuværende aftale om dimensionering af social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse udløber i 2015 og skal derfor fornyes med den kommende trepartsaftale. Når en ny dimensioneringsaftale skal afspejle princippet bag fuld uddannelsesdækning af både den pædagogiske sektor og social- og sundhedssektoren kræver det, at dimensioneringen af den pædagogiske assistentuddannelse forøges betragteligt, mens der kun vil være behov for en mindre stigning i dimensioneringen på social- og sundhedsuddannelsen. De foreslåede køreplaner for hver enkelt sektor vil angive, hvor stor stigningen skal være.

Kost- og Servicesektoren og Teknik- og Servicesektoren har ingen dimensionerede uddannelser. Aftaler om flere pladser på relevante

---

uddannelser vil derfor først og fremmest skulle tilvejebringes gennem aftaler, der sikrer, at jobområder med svage uddannelsesstrukturer skal uddannelsesdækkes, og at offentlige arbejdspladser, i langt højere grad end det sker i dag, giver medarbejderne formelle oplæringsmuligheder. Hvor mange elevpladser vil fremgå af de kommende køreplaner fra sektorerne.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *En aftale om dimensionering af social- og sundhedsuddannelsen i overensstemmelse med behovet for tilgang til området, uddannelsespladser til ikke-uddannede medarbejdere og behovet for flere social- og sundhedsassistenter, som indebærer, at området skal være uddannelsesdækket i 2020*
- *En aftale om dimensionering af den pædagogiske assistentuddannelse, som indebærer, at området skal være uddannelsesdækket i 2020*
- *En aftale og dimensionering af serviceassistentuddannelsen i overensstemmelse med behovet for tilgang til området og uddannelsespladser til ikke-uddannede, som indebærer, at området skal være uddannelsesdækket i 2020*
- *Større uddannelseskapacitet til erhvervsrettet grunduddannelse i voksen- og efteruddannelsessystemet (fx GVU)*
- *Målrettede tilbud om efter- og videreuddannelse i forhold til ændrede og nye kvalifikationskrav*

### **3. Praktikpladsgaranti for unge inden for offentlig velfærd og service**

Det offentlige arbejdsmarked har meget at byde de unge, som ønsker at arbejde inden for velfærd og service. Omvendt har de unge også meget at bidrage til fornyelsen af den offentlige velfærd og service. Det gælder ikke kun unge med en videregående uddannelse. Hvis målet er en styrket borgernær indsats, så er det nødvendigt med langt større opmærksomhed på, hvordan flere faglærte medarbejdere kan bidrage til mere kvalitet og effektivitet af alle aspekter af velfærd- og serviceområdet.

---

Når en ung søger en erhvervsuddannelse inden for velfærd- og serviceområdet, skal der derfor altid være mulighed for at få en uddannelsesplads. Muligheden skal knytte sig til hele buketten af uddannelser, som retter sig mod velfærd og service – en buket, som løbende skal udbygges. En uddannelsesgaranti til det offentlige område vil styrke en 95 % målsætning og give langt flere muligheder for de mange unge, som i dag må gå forgæves til en erhvervsuddannelse på FOAs område.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Etablering af en uddannelsesgaranti til unge, som gerne vil arbejde og uddanne sig inden for offentlig velfærd og service*
- *Nedsættelse af et udvalg, som skal undersøge mulighederne for at udvikle nye erhvervsuddannelser inden for velfærds- og serviceområdet*

#### **4. Fuld uddannelsesgodtgørelse**

Den forrige regering nedsatte uddannelsesgodtgørelsen (VEU- og SVU-godtgørelse) fra 100 til 80 % af dagpengene. Især nedsættelsen af VEU har medført en væsentlig nedgang i den erhvervsrettede uddannelse/efteruddannelse på FOAs område. På sigt kan det få store negative konsekvenser både for medarbejderne og kvaliteten af velfærds- og serviceydelserne, hvis de offentlige arbejdsgivere ikke får forbedret de økonomiske incitamenter til at prioritere uddannelse af kortuddannede med eller uden en erhvervsrettet uddannelse.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Tilbagerulning af VEU- og SVU-godtgørelsen til minimum 100 % af dagpengene*

---

# Beskæftigelsespolitiske fokuspunkter

**Der er behov for en reform af arbejdsmarkedspolitikken, hvor tryghed og muligheder skal sikre udvikling og vækst på arbejdsmarkedet i de kommende år**

FOA har gennem de sidste års budgetrunder oplevet effekten af kravet om nulvækst i kommuner og regioner. Foreløbigt har det betydet nedlæggelse af mere end 30.000 ordinære stillinger i kommuner og regioner de sidste 2 år, og en fordobling af antal ledige i FOAs A-kasse.

For medlemmerne der rammes af ledighed, betyder de forringelser vi har oplevet af det arbejdsmarkedspolitiske system de gennem de sidste 10 år, en større utryghed, færre muligheder og et langt større eget-ansvar.

Specielt i forbindelse med trepartsforhandlingerne skal vi have fokus på følgende:

## ■ **Styring af arbejdsmarkedspolitikken**

Her handler det ikke kun om at efterkomme KL's ønske om en omlægning af refusionsstyringen. Alene større frihed for den enkelte kommune er ikke løsningen, men derimod en ny model med en regional prioritering af indsatsen for de arbejdsmarkedsparete, drevet af staten i en regional partsstyret model. Værste senarie ville være, at kommunen fik større frihed og a-kasserne fik ansvaret for de forsikrede ledige i de første 6 måneder.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Ny regional/statslig styring af beskæftigelsesindsatsen for de arbejdsmarkedsparete ledige, og adskillelse af økonomien fra kommunernes drift*





---

## ■ Tryghed når man uforskyldt rammes af ledighed

Gennem de sidste 10 år har forringelser været et styringsredskab hvor en manglende regulering af dagpengesatserne, forringelser for de unge under 30 år, en afkorting af dagpengeperioden til 2 år, begrænsningerne i retten til efterløn og indførelsen af kravet - det højeste i hele Europa - om 1 års arbejde for at genoptjene retten til dagpenge.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Reduktion af genoptjeningskravet til ½ år, som det var tidligere*
- *Fuld genoptjening for vikarer i jobrotation*
- *Genopretning af dagpengesatsen*

## ■ Muligheder for den ledige

Som ledig er tidligere rettigheder erstattet af nytteløs kontrol og mistillid, og indsatsen begrænset til aktivering i enten virksomhedspraktik eller løntilskud. Ideen om en aktiv beskæftigelsespolitik er blevet et spørgsmål om at få den ledige aktiveret så tidligt som muligt, da det kun er det, som kan betale sig.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Passive aktiveringsjob, erstattes af uddannelse eller rekrutteringsstillinger*
- *Stop nuværende unødigt tidlig aktivering af de ledige. Generelt aktiveringskrav først efter 6 måneders ledighed (besparelse på 5 måneder svarende til 4 mia. kr.)*
- *Indførelse af et sporskifteredskab, ret til uddannelse på dagpenge i op til 3 år*
- *Større anvendelse af jobrotation, fx. kan det indgå som et beskæftigelsespolitisk instrument, som kommunerne skal være forpligtet til at bruge*

## ■ Specielt om de offentlige løntilskud mv.

FOA har her en særlig interesse i, at det nuværende regelsæt om aktivering i offentlige løntilskud afskaffes. I stedet gøres de

---

regler, der gælder på det private arbejdsmarked generelle. Det vil betyde fuld normal løn og ansættelse, større ansvar for de kommunale arbejdsgivere og dermed samme rekrutteringsmål, som vi ser på det private område.

*Emne til trepartsdrøftelse:*

- *Afskaffelse af de særlige regler om offentlige løntilskudsjob*
- *Regler for løntilskud på det private område, overføres til det offentlige område*
- *Større medarbejderindflydelse på ekstraordinær beskæftigelse og dermed bedre styring af ekstraordinær beskæftigelse på det offentlige område*
- *Revalideringsindsatsen øges især for ufaglærte og kortuddannede, som har nedsat arbejdsevne pga. sygdom*

---

# Hvordan kan arbejdsudbuddet øges gennem tiltag i overenskomsterne

## Det kan overvejes at forsøge at øge arbejdsudbuddet gennem tiltag i overenskomsterne

Regeringen vil med trepartsaftalen øge arbejdsudbuddet med 20.000 stillinger. Lønmodtagersiden skal tage forbehold for løsnin-ger, hvor der ikke tilføres yderligere arbejdskraft til sektoren, men hvor formålet alene er at øge arbejdsudbuddet i den private sektor. Altså, hvis arbejdsudbuddet øges i det offentlige kun for at det skal "overføres" til den private sektor. Den offentlige sektor har de se-neste 2 år været igennem store personalereduktioner – i kommuner og regioner er der forsvundet mere end 30.000 ordinære stillinger. Kommunerne har sparet massivt mere end det har været aftalt med regeringen i de årlige økonomiaftaler.

De ansatte fik i forlængelse af trepartsaftalen fra 2007 ret til at få flere timer, når en anden medarbejder holder op, og dermed får kommunen ansætter en medarbejder udefra. Men den rettighed ser ikke ud til at have ændret markant ved andelen af medarbejdere på deltid. 14 procent af FOAs medlemmer på deltid vil gerne gå op i tid.

Vi ved, at arbejdsgiverne slår en meget stor del af stillingerne op på deltid, for eksempel social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og pædagogmedhjælpere.

Efterlønsforringelserne vil medføre en senere tilbagetrækning for vores medlemmer. Men vi har stadig behov for bedre seniormulig-heder, for at undgå for tidlig nedslidning og udstødning fra arbejds-markedet. Og der kan gøres meget. 16 procent af vores efterløns-modtagere siger, at de nok ville være blevet i arbejdet, hvis de bare var blevet spurgt.

---

## ■ **Bedre tilbagetrækningsmuligheder for seniorer og omplacering for sygemeldte**

Det største potentiale til flere arbejdstimer ligger i at gøre det attraktivt at blive lidt længere på arbejdsmarkedet, vel og mærke for de der har lyst, kræfterne og helbredet til det.

FOAs medlemmer oplever at blive afskediget i forbindelse med sygdom. Et langt opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse kunne erstattes af omplacering til andet arbejde i samme kommune eller region. Fx en social- og sundhedshjælper med dårlig skulder ville kunne arbejde med andet arbejde på en anden arbejdsplads. Kommunerne skal alligevel aktivere medlemmet, når hun bliver ledig med henblik på ordinær beskæftigelse. Man kunne springe en sygemelding og en ledighedsperiode over ved at omplacere medlemmet hurtigere.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Seniorordninger med aldersreduktion af arbejdstiden og seniorjobs med mindre arbejdsbelastning uden tab af pensionsrettigheder*
- *Mulighed for færre skæve vagter til seniorer*
- *Mulighed for medlemskab af a-kasse for dem over 65 år*
- *Det skal i højere grad kunne betale sig at arbejde for lavtløn nede i efterlønsperioden*
- *Omplacering af sygemeldte i stedet for afsked*

## ■ **Deltid – fuldtid**

Deltidsdebatten har hidtil handlet om, at de ansatte har en deltidskultur. Men vi ved, at en del af FOAs medlemmer, der arbejder på deltid, gerne vil gå op i tid. Og samtidig ved vi, at arbejdsgiverne på FOAs områder kun i meget begrænset omfang slår fuldtidsstillinger op.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Reel ret til fuld tid, hvis man ønsker det*

- 
- *Reel ret til at gå op i tid uden at blive fuldtidsansat*
  - *Krav om flere fuldtidsstillinger – så arbejdsgiverne skal slå flere fuldtidsstillinger op – altså en bestemt andel skal slås op på fuld tid*

## ■ **Lønmodtagerstyret fleksibel arbejdstid – timebank og teambaseret arbejdstid**

Der kan indføres en ret for den enkelte lønmodtager til at afpasse sin arbejdstid til sin livssituation, så man i perioder, hvor man gerne vil og har mulighed for det, kan arbejde mere end i andre perioder. I andre perioder, hvor man har behov for det, kan man arbejde mindre. Tilsvarende kan man i et team skrue op og ned for arbejdstiden i perioder, hvor der er mere eller mindre behov.

Den lønmodtagerstyrede fleksibilitet kan varieres og udformes, så nettoresultatet kan betyde flere arbejdstimer, fordi nogle af de opsparede timer i stedet vælges udbetalt som løn.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Timebank – på årsbasis og over hele arbejdslivet*
- *Teambaseret arbejdstid*
- *Mulighed for udbetaling i stedet for afspadsering*



---

## Arbejdsmiljøpolitiske fokuspunkter

Der er behov for en styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen, hvor forebyggelse og fastholdelse på arbejdspladsen er i centrum. Dette både for at sikre medarbejdernes sundhed, trivsel og arbejdsglæde samt for at sikre kvaliteten i de ydelser, medarbejderne leverer. Med krav om, at vi skal arbejde længere, ønsker om længere ugentligt arbejdstid samt ønsker om reduktion af udgifter til sygefravær og førtidspension, er det helt nødvendigt at styrke arbejdsmiljøindsatsen. Kun reel forebyggelse af sygdom og nedslidning kan sikre, at vi faktisk bliver længere på arbejdsmarkedet. Det kan betale sig at investere i arbejdsmiljøet – både for samfundet og for den enkelte virksomhed/arbejdsplads. Sygefravær og personaleomsætning falder, motivation, engagement, kvalitet og effektivitet stiger.

Der skal øget fokus på arbejdsmiljøet i det daglige arbejde og på virksomhedernes strategiske arbejdsmiljøindsats. Arbejdsmiljø er noget, som eksisterer hele tiden, i den måde vi arbejder på, og i den måde vi er sammen på.

### Arbejdsmiljørådgivning

FOA foreslår øget brug af arbejdsmiljørådgivning, forebyggelse og fastholdelse. Der er gode erfaringer med aftaler om rådgivning i bl.a. Norge og Sverige, ligesom parterne inden for byggeriet i Danmark har etableret en fælles rådgivningsordning (Bam-bus), som har gode resultater.

Arbejdspladserne skal tilbydes rådgivning om bl.a.:

- Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker, samt fremme af trivsel, arbejdsglæde, social kapital og kvalitet i den faglige ydelse.
- Fastholdelse af sygemeldte medarbejdere med nedsat/ændret erhvervsevne samt seniorer.
- Tilbagevenden til arbejdet efter sygdom, herunder både fokus på

---

ændringer i den sygemeldtes arbejdstilrettelæggelse og arbejdsopgaver samt ændringer i arbejdsmiljøet på arbejdspladsen i øvrigt.

- Arbejdsmiljøarbejdet i MED- og arbejdsmiljøorganisationen.
- APV-arbejdet og arbejdet med trivselsmålinger.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Etablering af ex. 5 regionale rådgivningscentre, der kan tilbyde arbejdspladsnær arbejdsmiljørådgivning til kommuner og regioner. Centrene skal samarbejde med bl.a. Arbejdstilsynet, branchearbejdsmiljørådene, de arbejdsmedicinske klinikker og jobcentre*
- *Større fokus på at udvikle social kapital på arbejdspladserne*

## **Lederuddannelse i arbejdsmiljøforebyggelse**

Forskning inden for psykisk arbejdsmiljø peger entydigt på, at ledelseskvalitet er en særdeles vigtig faktor for et godt arbejdsmiljø. Ledere har dog generelt ikke gennemgået uddannelse/kompetenceudvikling i forhold til, hvordan de gennem deres daglige ledelseshandlinger er væsentlige aktører i skabelsen af et godt arbejdsmiljø.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Samtlige offentlige ledere skal gennemgå uddannelse i skabelse af et godt arbejdsmiljø. Evt. kan emnet inkluderes i allerede eksisterende lederuddannelser. Det er dog væsentligt at et tydeligt arbejdsmiljøfokus fastholdes*

## **Arbejdstidstilrettelæggelse – med fokus på skift- og natarbejde**

Undersøgelser viser, at længerevarende udsættelse for natarbejde giver betydelig øget risiko for brystkræft. Samtidig er der mange andre helbredsrisici ved skift- og natarbejde. Derfor er det vigtigt, at vi i højere grad forholder os til de anbefalinger, som foreligger om den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af skift- og natarbejde.

---

Emner til trepartsdrøftelse:

- *Styrkelse af Arbejdstilsynets indsats på området. Vi ønsker at Arbejdstilsynet gennemfører en særlig indsats om skift- og natarbejde*
- *Ændringer af regler og praksis for helbredsundersøgelser ved natarbejde. De arbejdsmedicinske klinikker skal overtage opgaven og skal udarbejde forskningsrapporter samt rapporter til de enkelte virksomheder, om hvordan de bør ændre deres arbejdstidstilrettelæggelse både for den enkelte og for arbejdspladsen som helhed.*

## **Arbejds miljøøkonomi**

Det er veldokumenteret, at et godt arbejdsmiljø kan betale sig, også når det gælder den økonomiske bundlinje i den enkelte virksomhed og institution. Investeringer i et bedre arbejdsmiljø tjener sig hurtigt hjem igen. Typisk er de mange omkostninger forbundet med et dårligt arbejdsmiljø dog skjult i virksomhedernes regnskaber.

Emner til trepartsdrøftelse:

- *Forpligtede arbejdsgivere på øget fokus på arbejdsmiljøøkonomi. Et sådant fokus viser virksomhederne, hvor meget de kan spare/tjene på investeringer i arbejdsmiljøet og medvirke til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske udvikling.*

## **Sundhed på arbejdspladserne**

Arbejdspladserne kan være omdrejningspunktet i et ekstra fremstød for bedre sundhed. FOA har gennemført et pilotprojekt om sundhed på arbejdspladserne SundKultur, hvor leder og TR i fællesskab tilrettelægger et fælles forløb om sundhed på arbejdspladsen. Der er gode erfaringer hermed – også i forhold til at reducere sygefraværet.

Emner til trepartsdrøftelse:

- *Øget indsats for at forbedre sundheden gennem arbejdspladserne, fx med udgangspunkt i erfaringerne med SundKultur*



- 
- *Forbedre arbejdsvilkårene gennem ændret arbejdsorganisering og mere varierede arbejdsopgaver*

## **Øvrige emner: Tryghedsreform, ny start i den offentlige sektor, ligeløn og lige konkurrence**

Den offentlige sektor har i flere år været under pres med mange afskedigelser, mere kontrol og styring samt mere konkurrence fra den private sektor. Der er derfor brug for at se på en række aspekter i den offentlige sektor for at få den på ret køl igen.

### **■ Tryghed og styrkelse af Den danske model**

Den danske arbejdsmarkedsmodel har haft nogle hårde år den seneste tid. Det skal der rettes op på. Den danske flexicurity-model er under pres fra flere sider: Arbejdsløshedsdagpengenes dækningsgrad er faldet markant igennem årene. De mange fyringer i det offentlige skaber usikkerhed på arbejdsmarkedet. Loftet på 3.000 kr. for fradrag for faglige kontingenter øger incitamentet til at melde sig ud af fagforeningerne og svækker Den danske model. De offentlige arbejdsgivere skal behandle de ansatte, der afskediges uden egen skyld, anstændigt.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *En tryghedsreform skal indebære indflydelse på omplacering og omplaceringsenheder i kommuner og regioner, etablering af jobbanker for afskedigede medarbejdere og ikke mindst kompetenceudvikling i kommuner og regioner*
- *Medarbejdersiden skal have større indflydelse på hvordan medarbejderreduktioner gennemføres, og hvordan der kan tilrettelægges uddannelsesforløb, omplaceringer mv., eksempelvis i regionale fora*

- 
- *Omlægning af fradrag for faglige kontingenter, således at der er fuldt fradrag ud over et fastsat minimumsbeløb*
  - *Lov om virksomhedsoverdragelse skal forbedres, så medarbejderne sikres, at deres overenskomstæssige rettigheder følger med ved overdragelse til anden arbejdsgiver*

### ■ **En ny fremtid for den offentlige sektor**

Styringen af den offentlige sektor har udviklet sig i retning af stadig mere bureaukrati, kontrol og styring. Det fastlåser udviklingen af den offentlige sektor og begrænser medarbejderne i at bruge deres faglighed optimalt i udførelsen af velfærdsopgaverne. Der skal et omfattende arbejde til for at ændre dette. Derfor er der brug for en ny start i den offentlige sektor og ikke bare drypvise forsøg. Samspillet mellem faglighed, tillid, ledelse, afbureaukratisering og innovation skal være omdrejningspunkt i forhold til en ny fremtid for den offentlige sektor.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *En ny fremtid for den offentlige sektor skal være et af omdrejningspunkterne i en kommende trepartsaftale, alternativt en delaftale, som tager udgangspunkt i faglighed, tillid, ledelse, afbureaukratisering og innovation*
- *Styrkelse af velfærdsledelse, herunder praksisnær ledelse i forhold til førstelinjeledere*
- *Højere grad af medarbejderindflydelse på udvikling og innovation*

### ■ **Konkurrenceudsættelse af den offentlige sektor på lige vilkår**

De ansatte i den offentlige sektor udsættes i høj grad for konkurrenceudsættelse, udlicitering og Offentlige Private Partnerskaber. Den nuværende ramme for konkurrenceudsættelse stiller offentlige arbejdspladser i en vanskelig konkurrencesituation. Rammevilkårene betyder, at konkurrencen i høj grad sker på bekostning af medarbejdernes arbejdsmiljø og løn. Samtidig er det sjældent,

---

at kommunerne udarbejder kontrolbud i forbindelse med udbud, så en overdragelse af arbejdspladser er uundgåelige på forhånd.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *Nye rammer for konkurrenceudsættelse, som sikrer en lige og fair konkurrence mellem offentlig og privat, så kommuner fx har mulighed for at tilbyde tilkøbsydelse*
- *Krav om at der altid tages stilling til, hvorvidt der skal udarbejdes kontrolbud, når en opgave udbydes, og i tilfælde hvor myndigheden fravælger at udarbejde kontrolbud, skal myndigheden redegøre for fravalget af kontrolbud*
- *Drøftelse af rammerne for konkurrenceudsættelse, udlicitering og OPP, herunder krav om sociale klausuler, uddannelseskra og forpligtigelse, socialt ansvar og konkrete krav til arbejdsmiljøforhold i udbudsmaterialet*
- *En undersøgelse af konsekvenserne ved udliciteringer i forhold til kvalitet, bureaukrati og omkostninger samt de overordnede samfundsmæssige økonomiske konsekvenser ved de negative følger af udliciteringer*

### ■ **Ligestilling og ligeløn**

Den kønsbestemte uligeløn er et samfundsproblem og et samfundsskabt problem. Derfor skal der også findes fælles samfundsmæssige løsninger. Lønkommissionen opgjorde i 2010 løngabet mellem mænd og kvinder til 18 procent.

*Emner til trepartsdrøftelse:*

- *En fælles plan for arbejdsgivere og lønmodtagere for hvordan Danmark over en årrække fjerner kønsbestemte lønforskelle mellem typiske mande- og kvindefag, som er sammenlignelige ift. uddannelseslængde, belastning, ansvar og kompetencekrav*
- *Ret til løn for arbejde af samme værdi – og en fælles definition af hvad "arbejde af samme værdi" er.*

---

Trepartsforhandlingerne kom på den politiske dagsorden i 2010, da S og SF med oplægget Fair Løsning foreslog, at staten, arbejdsgiverne og lønmodtagerne gik sammen for at aftale en økonomisk løsning, der var holdbar i fremtiden. En sådan løsning kunne blandt andet redde efterlønnen, hvis arbejdsgivere og lønmodtagere kunne enes om rammerne for at skabe mere arbejdskraft, så Danmark kunne producere sig til vækst og fremgang.

FOA gennemførte i foråret 2011 en medlemsdebat om oplægget "Flere hænder". Debatten viste, at FOA er parat til at tage ansvar. Men siden er efterlønnen ændret til ukendelighed, dagpengeperioden er halveret, titusinder af offentligt ansatte er blevet fyret og sat ned i tid, finans- og gældskrisen har bidt sig fast.

Det er derfor i en ændret politisk virkelighed, hvor der i foråret 2012 indbydes til trepartsforhandlinger. Men FOA ser fortsat trepartsforhandlingerne som en enestående mulighed for at aftale en historisk uddannelsesreform, der gør os endnu bedre rustet til at møde fremtiden.



Stauings Plads 1-3  
1790 København V

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