LO’s faglige-politiske Beretning

2008

Den 22. april 2009

Indholdsfortegnelse

Fra fremgang til krise ... 3
Politiske begivenheder ... 4
Faglige begivenheder ... 10
Økonomi og beskæftigelse ... 20
International politik og aktiviteter ... 27
Uddannelse ... 46
Ligebehandling og ligestilling ... 61
Erhvervs- og forskningspolitik ... 64
Beskæftigelsesområdet ... 67
Sygefravær og det rummelige arbejdsmarked ... 72
Integrationspolitik ... 76
Arbejdsmiljø ... 80
Pensionspolitik ... 93
Arbejds- og ansættelsesret, samarbejde på arbejdspladsen ... 96
Organisationspolitiske aktiviteter ... 107
LO's informationsvirksomhed ... 116
Ugebrevet A4 ... 119
LO i tal ... 121

Fra fremgang til krise

2008 blev i sandhed et år, der bød på store omskiftninger. Straks fra årets start blev der sat fokus på mangel på arbejdskraft og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Året sluttede med økonomisk krise og krav om vækstinitiativer fra regeringen. Et så dramatisk skift i de økonomiske vilkår er ikke set i årtier.

Set med fagbevægelsens øjne kan det kun give anledning til dyb bekymring, hvis vi igen skal opleve massearbejdsløshed som i begyndelsen af 90'erne. Vi kender de katastrofale økonomiske og sociale konsekvenser. I første omgang rammer det tusindvis af arbejdere og deres familier, som oplever stor usikkerhed i forhold til fremtiden. Dertil kan lægges, at samfundet bliver hårdt ramt økonomisk, med nedskæringer i hele den offentlige sektor til følge.

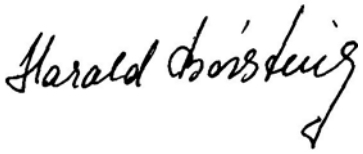
Derfor stiller LO krav om, at regering og folketing tager fat. Der er behov for målrettede vækstinitiativer, som kan stimulere væksten i byggebranchen, som er hårdt ramt af krisen. Internationalt er der brug for koordinerede økonomiske initiativer, som kan stimulere efterspørgslen i hele verden. Det er helt afgørende, at vi imødegår enhver tendens til, at enkelte lande nu lukker sig om sine egne virksomheder og arbejdspladser. Det vil ramme hele verden hårdt og vil i sidste ende koste arbejdere over hele verden dyrt.

Vi får ikke ændret udviklingen, hvis fagbevægelsen ikke viser styrke og kræver initiativer mod krisen. Stigende arbejdsløshed og trusler mod overenskomstrettigheder fordrer en stærk fagbevægelse som modvægt. Men vi skal også være kreative og tænke nyt. Krise kræver omstilling og fornyelse og vi skal satse på udannelse, så vi kan leve op til fremtidens nye muligheder.

Også i 2008 blev fagbevægelsens udfordret på den danske model. Flere afgørelser fra EF-domstolen satte spørgsmålstegn ved vores muligheder for at kæmpe for overenskomstrettigheder. Både virksomheder og arbejdskraft fra de nye EU-lande sætter vores overenskomster under pres. Herhjemme betyder konkurrence fra de gule fagforeninger, at LO-fagbevægelsen skal kæmpe endnu hårdere for at fastholde kollektive overenskomster som den danske grundmodel. Hvis vi slipper taget, så fører det til, at danske lønmodtagere får forringet deres arbejdsvilkår. Derfor skal vi overalt udbygge overenskomster som grundlaget for den danske model.

Det kræver en fagbevægelse, som står sammen og viser solidaritet. Det blev der hårdt brug for under overenskomstopgøret i den offentlige sektor. Trods massive udfordringer lykkedes det at få fornyet alle overenskomster på det offentlige område og med stor opbakning fra medlemmerne.

Sådan fungerer den danske model. Det er det fundament, vi skal bygge fremtiden på.



Harald Børsting,
formand for LO

Politiske begivenheder

Finansloven 2008

Ved årets begyndelse var der endnu ikke vedtaget en finanslov for 2008 som følge af, at valget i november 2007 havde afbrudt forhandlingerne om finansloven. Regeringen Anders Fogh Rasmussen III præsenterede først den 5. februar 2008 sit (nye) forslag til finansloven for 2008. Onsdag den 5. marts 2008 blev der indgået aftale om finansloven for 2008 mellem regeringen, Dansk Folkeparti og Ny Alliance. Derudover er der indgået flere delaftaler, hvor også andre partier er med, *jf. tabel 1*.

Tabel 1. Finanslovaftaler 2008

Aftale	Partier
Aftale om finansloven for 2008	V, K, DF, NA
Bedre kvalitet i den offentlige service	
Trepartsaftaler om offentlig sektor	V, K; DF, NA, RV, S, SF
Kvalitetsudvikling og afbureaukratisering	V, K, DF, NA
Investeringer i arbejdskraftbesparende teknologi	V, K, DF, NA
Sammenhængende offentlig service	V, K, DF, NA
Nye initiativer på sundhedsområdet	V, K, DF, NA, RV
Jobplan	V, K, DF, NA, RV
Kriminalforsorgen 2008-2011	V, K, DF, NA
Naturområdet	V, K, DF, NA, RV
Trafik 2008	V, K, DF, RV
Udmøntning af midler fra forebyggelsesfonden	V, K, DF, RV, S
Kapitalindskud i Danmarks Grundforskningsfond	V, K, DF, NA
Opfølgning på globaliseringsaftalerne	V, K, DF, RV, S
Udmøntning af satspulje	V, K, DF, NA, RV, S, SF
Det Kongelige Teater	V, K, DF, NA, RV, S, SF, ENL

Kilde: Finansministeriet

I kølvandet på offentliggørelsen af både finanslovforslaget og de endelige finanslovaftaler udarbejdede LO notater med grundige vurderinger og kommentarer. Ud over gennemgangen af de enkelte ministerområder var de overordnede temaer udmøntningen af globaliseringspuljen, trepartsaftalerne om henholdsvis den offentlige sektor og voksen- og efteruddannelse samt regeringens forslag til en kvalitetsreform.

Finansloven for 2008 indebar en realvækst i det offentlige forbrug på 1½ pct. i 2008, hvilket var ca. ¼ pct. point lavere, end det tidligere finanslovforslag fra august 2007. Den reducerede forbrugsvækst var bl.a. en følge af regeringens forslag om en tvungen 1 pct. opsparing på alle ministerområder. Kun på to særligt udvalgte områder, politiet og Undervisningsministeriet, er opsparingen ”blot” ½ pct. Dertil kommer udskydelsen af forskellige større anlægsarbejder, og udskydelse af initiativer i kvalitetsreformen. Forbrugsvæksten er i høj grad drevet af, at aftalerne om Globaliseringspuljen bidrager til at øge væksten i det offentlige forbrug med knap ½ pct. point, mens den offentlige trepartsaftale bidrager til væksten med knap ¼ pct. point. Dertil kommer, at den demografiske udvikling også tilsiger en forbrugsvækst på ¼ pct. point.

Flere af de politiske aftaler, som blev indgået i efteråret 2007, er indarbejdet. Det drejer sig blandt andet om udmøntningen af de resterende 377 mio. kr. fra Globaliseringspuljen. Heraf er 324 mio. kr. ekstra midler, der skal tilføres EVE-rammen i henhold til VEU-trepartsaftalen. Dertil kommer indarbejdelsen af udmøntningen af trepartsaftalerne for den offentlige sektor, hvor LO også indgik i forhandlingerne. Endelig er skatteaftalen, som regeringen og DF indgik i slutningen af 2007, indarbejdet, som isoleret set reducerer skatteindtægterne i 2008 med ca. en halv mia. kroner.

Generelt er finanslovaftalerne udtryk for en utilstrækkelig vilje til at sætte ordentligt ind over for de udfordringer, som velfærdssamfundet står overfor. Kvalitetsreformen har ikke fået den tyngde, LO kunne have ønsket sig. Det er dog positivt, at trepartsaftalen om den offentlige sektor er implementeret i tråd med forhandlingsresultatet. Dertil skal dog bemærkes, at finansieringen ikke er helt tilfredsstillende.

Finanslovaftalerne indeholdt samtidig uacceptable elementer, først og fremmest i form af jobplanens besparelser på de supplerende dagpenge. Endvidere var det højst kritisabelt, at regeringen ikke har lyttet mere til arbejdsmarkedets parter, for så vidt angår international rekruttering af arbejdskraft, hvor LO og DA havde lavet en fælles indstilling.

Kvalitetsreform

Finanslovaftalen med Dansk Folkeparti og Ny Alliance for 2008 indebærer, at der bliver brugt 1.300 mio. kr. til kvalitetsreformen. Heraf vedrører de 968 mio. kr. implementeringen af trepartsaftalerne for den offentlige sektor. Initiativerne i trepartsaftalen på det offentlige område vedrører bl.a. en øget opkvalificeringsindsats for ikke-uddannede i offentlig beskæftigelse, adgang til voksenelevløn, og flere midler til kompetenceudvikling for offentligt ansatte. Denne del af kvalitetsreformen er der bred politisk opbakning om, idet aftalen er indgået mellem V, K, S, DF, SF, RV og NA. De øvrige initiativer i resterne af regeringens kvalitetsreform er kun aftalt mellem V, K, DF og NA.

I finanslovforslaget var der lagt op til, at kvalitets- og institutionsudviklingsmidlerne på samlet omkring 220 mio. kr. for professionshøjskoler, erhvervsakademier og KVU/MVU-området skulle benyttes til at finansiere det ekstra kompetenceløft til de offentligt ansatte fra trepartsaftalerne.

Det protesterede LO sammen med FTF og AC imod over for statsministeren. Disse midler er tilvejebragt ved besparelser inden for de pågældende skolers uddannelsestaxametre. Dertil kommer, at uddannelserne på disse skoler i høj grad er målrettet den private sektor, hvorfor det er en skævvridning at benytte midlerne til at finansiere uddannelsesinitiativer for den offentlige sektor.

Som svar herpå er der i finanslovaftalen med Dansk Folkeparti og Ny Alliance tilført ca. 30 mio. kr. i 2008 og i 2009 til kvalitets- og institutionsudvikling for erhvervsakademier m.fl. Tilbage står, at af de tidligere kvalitets- og udviklingsmidler på omkring 220 mio. kr. i 2008 benyttes de ca. 190 mio. kr. til at finansiere initiativer i trepartsaftalerne for den offentlige sektor.

Nye regler for kommunernes økonomi

I finanslovaftalen for 2008 lægges der op til begrænsninger i kommunernes frihed. For det første indføres individuel modregning, hvor den enkelte kommune modregnes i bloktilskuddet, hvis kommunerne under ét overskrider de budgetterede serviceudgifter og de budgetterede anlægsudgifter. For det andet lægges op til, at hvis kommunerne under ét hæver skatten mere end aftalt, vil der ske både en individuel og kollektiv modregning.

På udgiftssiden vil der fremover opereres med et betinget tilskud til kommunerne. En del af det tilskud, staten hvert år giver til kommunerne, vil således blive betinget af, at kommunerne overholder aftalen i budgetlægningen. Det betingede tilskud kan udgøre op til 1 mia. kr., og vil ikke blive udbetalt ved overskridelser af rammen.

Der er tale om en betydelig opstramning over for kommunerne. Det vil selvfølgelig sikre en bedre styring af de samlede offentlige udgifter. Det vil dog ikke ske uden omkostninger. Systemet straffer således entydigt kommuner, der vil hæve serviceniveauet. Det er problematisk, fordi nogle kommuner på grund af en særlig befolkningsudvikling kan have behov for at hæve udgiftsniveauet. Samtidig er udgangspunktet forskelligt fra kommune til kommune. Det samme gælder eventuelle skattestigninger. Enkelte kommuner kan således opleve et faldende skattegrundlag, og derfor blive nødsaget til at hæve skatterne. Hvis det ikke modsvares af skattelettelser i kommuner med en mere gunstig udvikling, vil det udløse en strafskat til staten.

Jobplan

Regeringen indgik en aftale om en jobplan med Dansk Folkeparti, Ny Alliance og Radikale, der ligger meget tæt på regeringens oprindelige udspil til en jobplan.

Det mest problematiske i aftalen er stramningen af reglerne om supplerende dagpenge, hvor det ikke lykkedes forligspartierne at bløde nævneværdigt op på regeringens udspil. Man kan nu få supplerende dagpenge i 30 uger inden for en periode på to år. Det oprindelige forslag var 26 uger inden for tre år.

Jobplanen indførte et skattenedslag på op til 100.000 kr. til 64-årige, der er forblevet på arbejdsmarkedet. Nedslaget dog blevet mere målrettet, idet nedslaget ikke gives til personer, der har haft en årlig indkomst over 550.000 kr. fra 57 til 59 års alderen. Begrænsningen er et skridt i den rigtige retning, men har næppe den store effekt. Alt i alt vil skattenedslaget ikke komme de svageste grupper på arbejdsmarkedet til gode.

Forligskredsen havde lyttet lidt til kritikken fra arbejdsmarkedets parter af stoppet for flere voksenlærlinge. Ordningen tilførtes ekstra midler, svarende til 500 helårspersoner i 2008 og 1.250 helårspersoner i 2009. Dette var positivt, men langt fra de 2.500 helårspersoner, som LO og DA havde ønsket i aftalen om rekruttering af arbejdskraft.

Hertil skal dog bemærkes, at trods de ekstra midler blev tilgangen til voksenlærlingeordningen endnu en gang stoppet i sommeren 2008.

Finansloven 2009

Regeringen Anders Fogh Rasmussen III præsenterede den 26. august 2008 sit forslag til finanslov for 2009.

LO udarbejdede et grundigt notat med gennemgang og kommentarer til finanslovforslaget. Dels på de overordnede linjer, dels på de enkelte ministerområder.

Overordnet set indeholdt finanslovforslaget ingen overraskelser, idet langt de fleste tiltag var udmøntninger af allerede indgåede aftaler, som fx kommunernes og regionernes økonomiaftaler, velfærdsaftalen fra 2006, trepartsaftalerne om den offentlige sektor og VEU, den øvrige kvalitetsreform samt skatteaftalen. Det eneste større nye initiativ er indarbejdelsen af regeringens forslag til sygefraværshandlingsplan.

Regeringens finanslovforslag var svagt ekspansivt, primært som følge af regeringens skatteaftale. Dertil kommer frigivelsen af den tvungne opsparing fra finansloven 2008, hvilket bidrog til at dæmpe den offentlige forbrugsvækst med ca. 0,2 pct. point til beskedne 1,1 pct. Regeringen vurderede, at situationen på arbejdsmarkedet var meget presset, og lagde derfor op til at genindføre SP-ordningen, for at trække en væsentlig del af skattelettelsernes ekstra købekraft ud af økonomien igen.

Generelt var finanslovforslaget et udtryk for en utilstrækkelig vilje til at imødegå udfordringerne for velfærdsstaten og den begyndende vending i dansk økonomi.

LO mente således, at det var unødvendigt at stramme den økonomiske politik, da økonomien allerede på dette tidspunkt var på vej ned i gear.

Dertil kommer, at de kommunale anlægsrammer blev skåret ned med 600 mio. kr. fra 2008 til 2009, som følge af det af regeringen pålagte anlægsloft på 15 mia. kr. fra økonomiaftalen med kommunerne.

LO var helt uforstående over for denne prioritering. I en tid med udsigt til væsentligt færre beskæftigede inden for byggeriet virker det særdeles fornuftigt at igangsætte helt nødvendige investeringer, man tidligere har udskudt.

Endvidere blev der heller ikke taget hul på de store trafikinvesteringer, som bør følge efter Infrastrukturkommissionens arbejde.

Mandag den 10. november blev der indgået endelig aftale om finansloven for 2009 mellem regeringen, Dansk Folkeparti og Liberal Alliance. Derudover er der indgået flere delaftaler, hvor også andre partier er med, *jf. tabel 2*.

Tabel 2. Finanslovaftaler 2009

Aftale	Partier
Aftale om finansloven for 2009	V, K, DF, LA
Investeringer i arbejdskraftbesparende teknologi	V, K, DF, LA
Udmøntning af globaliseringsaftalerne m.v.	V, K, DF, RV, S
Politireform og styrket politiindsats	V, K, DF, RV, S, SF
Modernisering af klagesystem på natur og miljø	V, K, DF
Nedbringelse af sygefravær	V, K, DF, LA, RV
Udmøntning af satspulje	V, K, DF, NA, RV, S, SF

Kilde: Finansministeriet.

Generelt lå finanslovaftalerne meget tæt op ad regeringens forslag. Dog var den bebudede genindførelse af SP-ordningen bortfaldet i forbindelse med forhandlingerne.

Den samlede finanspolitik vil i 2009 bidrage til at løfte væksten med ca. 0,3 pct. af BNP, hvor de 0,1 pct. point skyldes bortfaldet af SP-bidraget. Hovedårsagen til lempelsen er regeringens dermed ufinansierede skattelettelser, mens der er udsigt til en meget begrænset vækst i den offentlige service.

LO er ikke enig i denne prioritering. Når der tages højde for den demografiske udvikling, vil den samlede effekt af finansloven meget vel kunne indebære ringere offentlig service.

Regeringen, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Liberal Alliance aftalte endvidere at gennemføre trepartsaftalen om sygefravær i sin helhed. Det indebærer nye initiativer for 170 mio. kr. om året fuldt indfaset, hvilket skal sammenlignes med de godt og vel 100 mio. kr., der var afsat på Finanslovforslaget 2009.

Dagpengereformdrøftelser

Statsministeren kom hjem fra sommerferie i Frankrig med en erkendelse af, at der var behov for at sætte en ny dagsorden, da det efter irernes nej til Lissabon-traktaten stod klart, at det politiske efterår ikke kunne stå i EU-tegnet.

Statsministeren indkaldte derfor til trepartsmøde den 28. august 2008 i Statsministeriet med en dagsorden om en Jobplan 2, der skulle indeholde tiltag til at øge arbejdsudbuddet, herunder afkortning af dagpengeperioden samt ændringer i beskæftigelsesindsatsen.

Udgangspunktet for drøftelserne var en fremrykket plan for at øge arbejdsudbuddet fra Arbejdsmarkedskommissionen. Forslagene fra kommissionen indebar bl.a. forslag om ændringer i efterløn og markante forringelser af dagpengesystemet.

Forslagene blev afvist af både LO og et flertal i Folketinget, og det viste sig, at det var meget vanskeligt at finde et fælles udgangspunkt for trepartsdrøftelserne. Der herskede under hele forløbet stor usikkerhed om regeringens forslag.

Det blev besluttet, at der skulle afholdes trepartsmøde igen den 1. oktober 2008, hvorefter de politiske forhandlinger skulle gå i gang i regi af finanslovforhandlingerne.

Regeringens forhandlinger om Jobplan 2 udviklede sig til et rent udskilningsløb og til sidst måtte statsministeren forklare til pressen, hvorfor det hverken lykkedes at få Socialdemokraterne eller Dansk Folkeparti til at gå med til forringelser på dagpengeperioden.

Jobcentre – opfølgning på kommunalreformen

Mandag den 10. november annoncerede regeringen i en diskret pressemeddelelse, at den som en del af finanslovforhandlingerne var blevet enig med Dansk Folkeparti og Liberal Alliance om, at beskæftigelsessystemet fra 1. august 2009 fremover består af et enstrenget kommunalt beskæftigelsessystem.

Aftalen indeholdt endvidere en finansieringsomlægning, hvor kommunerne fremover skulle overtage udgifterne til dagpenge og aktivering af forsikrede ledige.

At aftalen ikke hviler på et grundigt forarbejde, men udelukkende er blevet strikket sammen i nattens mulm og mørke som en slags tilbagebetaling for de kuldsejlede arbejdsmarkedsreformer, er der vist ikke megen tvivl om.

LO finder, at aftalen er et skridt i den helt forkerte retning. En kommunalisering af indsatsen vil være hæmmende for den geografiske og faglige mobilitet. På den baggrund forventer LO, at aftalen vil medføre en højere strukturel ledighed, fordi mobiliteten på tværs af kommunegrænser begrænses. Aftalen virker derfor stik imod regeringens hidtidige ønsker om at skaffe mere arbejdskraft.

Efter LO's vurdering rummer det betydelig økonomisk risiko for kommunerne at overdrage jobcentrene – og finansieringen af dagpengene – til kommunerne. Med udsigten til stigende ledighed vil kommuner, hvor ledigheden stiger mere end gennemsnittet, gå en usikker økonomisk fremtid i møde.

Derudover vil beskæftigelsesområdet med kommunaliseringen fremover skulle indgå i konkurrence med de kommunale kerneydelser på ældreområdet og børneområdet om at få tilført tilstrækkelige ressourcer til en ordentlig kvalitativ indsats. Den umiddelbare vurdering må være, at det bliver vanskeligt.

På baggrund af denne markante ændring i beskæftigelsessystemet har LO efterfølgende iværksat en bred vifte af initiativer til at imødegå de nye udfordringer offensivt, jf. senere afsnit.

Faglige begivenheder

Fornyelsen af de offentlige overenskomster

De offentlige overenskomstforlig endte, ligesom i 2005, med treårige aftaler.

KTO forhandlede denne gang for ca. 530.000 ansatte i kommuner og regioner, heraf 350.000 LO-medlemmer. FOA forlod dog forhandlingsaftalen efterfølgende. På det statslige område skulle der fornyes overenskomster for ca. 172.000 personer, heraf 70.000 LO-medlemmer. Derudover skulle Sundhedskartellet forhandle for ca. 115.000 FTF-medlemmer.

Forhandlingerne var præget af de gunstige konjunkturer på arbejdsmarkedet og det store forventningspres, der var blevet skabt igennem de sidste måneder af 2007, bl.a. affødt af folketingspolitikernes løfter om at bevilge en særlig lønpulje til de offentligt ansatte i forbindelse med folketingsvalget og i forlængelse heraf, hvordan puljen skal fordeles. Forhandlingerne kan derfor med rette siges at være de vanskeligste siden 1998.

En del af de forventede offentlige lønstigninger baserer sig på aftaleparternes skøn over den private lønudvikling. I det omfang skønnene rammer ved siden af, bliver lønstigningerne anderledes end forudsat.

Forlig på det statslige område

Efter en række delforlig indgik parterne på det statslige arbejdsmarked forlig den 18. februar.

Aftaleomkostningerne kan opgøres til 12,8 pct. over de tre år, hvis skønnene over lønudviklingen i den private sektor holder stik, *jf. tabel 1*. Omkostningsudviklingen i de fornyede aftaler er dermed væsentligt højere end ved overenskomstforhandlingerne i 2005. Det skal selvfølgelig ses i forhold til den gunstige situation på arbejdsmarkedet.

Tabel 1. Aftalerammen i CFU-forliget

	2008		**2009**		**2010**		
	1.4.	**1.10.**	**1.4.**	**1.10.**	**1.4.**	**1.10.**	**I alt**
	---------- Pct. ----------						
Generelle lønstigninger	3,30	-	1,82	0,65	2,40	-	**8,17**
Puljer	0,06	1,50	0,58	-	0,06	-	**2,20**
Skøn for reguleringsordning og lokalløn	0,94	-	0,75	-	0,54	-	**2,23**
- heraf lokalløn	0,50		0,50		0,50		*1,50*
- heraf reguleringsordn.	0,44	-	0,25	-	0,04	-	*0,73*
Personalegoder	-	-	0,20	-	-	-	**0,20**
I alt	**4,30**	**1,50**	**3,35**	**0,65**	**3,00**	**-**	**12,8**

Anm.: Virkningen af personalegoderne på reguleringsordningen neutraliseres.

Foruden de generelle lønstigninger på i alt 8,17 pct. er der afsat puljer på 2,20 pct. til udmøntning efter lønsum i forbindelse med de forskellige organisationsaftaler. Inden for denne ramme er der gennemført en forbedring af stk-pension for hovedparten af OAO's medlemmer, hvor pensionsbidraget er hævet fra 12½ til 15 pct.

Parterne har ydermere, som noget nyt, skønnet, at der bruges i alt 1,50 pct. til lokal løndannelse.

Reguleringsordningen bevares uændret. Parterne er dog enige om at se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen i overenskomstperioden. Parterne forventer baseret på skøn fra regeringen, at reguleringsordningen vil udmønte i alt 0,73 pct.

Med aftalen har CFU ydermere fået en kompensation på 0,20 pct. for, at offentligt ansatte er sakket bagud i forhold til omfanget af frynsegoder. I takt med at omfanget af personalegoder er steget på det private arbejdsmarked, så er der noget af det, der svarer til løn, som ikke er medregnet i reguleringen, hvilket betyder, at de offentligt ansatte har haft et efterslæb i forhold til den private lønregulering. Det er værd at bemærke, at kompensationen holdes uden for reguleringsordningen.

Andre bemærkelsesværdige elementer i CFU-forliget vedrører ret til løn ved barns 2. sygedag og mere barsel, hvor der nu er øremærket seks ugers barsel til mænd.

Der er endvidere indført ret til seniorbonus med sædvanlig løn fra den 1. januar 2009 som opfølgning på trepartsaftalerne fra 2007, hvor der blev afsat i alt 222 mio. kr. til seniorinitiativer i staten for den kommende overenskomstperiode. Inden for denne ramme er der indført ret til seniorbonus. Denne bonus afhænger af den enkelte medarbejders alder og faggruppe. Det er især værd at bemærke, at ansatte inden for særligt udsatte grupper fra det 60. år har ret til fire seniordage om året, og seks seniordage om året fra det år de fylder 61 år. Denne gruppe omfatter lager- og handelsarbejdere, specialarbejdere, køkkenmedhjælpere samt rengøringsassistenter og sanitører.

Hertil kommer, at indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken på arbejdspladsen. Ældre medarbejdere skal ydermere have tilbud om en seniorsamtale.

Endvidere er der taget et stort skridt imod, at statens ansatte får den højeste ATP-sats på samme vis som ansatte på det private arbejdsmarked. Pr. 1. januar 2010 oprykkes ansatte inden for Lærernes Centralorganisations og Overenskomstansattes Centralorganisations (LC/OC) forhandlingsområde fra sats C til sats A. Pr. 1. januar 2010 forhøjes ATP-satsen for ansatte inden for Akademikernes Centraladministrations (AC) og de Offentligt Ansattes Organisations (OAO) forhandlingsområder, der er på sats C med 388 kr. til 2.464 kr. årligt. Hensigten er, at ATP-bidraget forhøjes til sats A ved de følgende to overenskomstfornyelser.

En nyskabelse i forliget for Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) er, at medarbejderne får mulighed for at aftale en fast ugentlig arbejdstid – såkaldt "plustid" – der er højere end de normale 37 timer, mod en tilsvarende fast lønforhøjelse.

En væsentlig forbedring er, at samarbejdssystemet kan bruges mere aktivt til gavn for arbejdsmiljøet. Medarbejderne har fået mere indflydelse på arbejdspladsernes indsats for bedre arbejdsmiljø, trivsel, forebyggelse af sygefravær og mod risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø.

Der er i alt afsat 410 mio. kr. i årene 2008-2011 til at styrke kompetenceudviklingen. Heraf stammer 194 mio. kr. fra trepartsaftalerne, der giver medarbejdernes kompetenceudvikling en saltvandsindsprøjtning med mere individuel uddannelse og kollektive indsatser med flere midler til den lokale kompetenceudvikling.

Der er aftalt forbedrede opsigelsesvarsler til tillidsrepræsentanter. Der vil nu være tre måneders tillæg til den enkelte TR's individuelle opsigelsesvarsel.

Endelig er det værd at fremhæve aftalen om mulighed for at aftale flere tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe eller i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionerne fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Der var sammenkædning af afstemningerne på CFU-området blandt centralorganisationerne. CFU-forliget blev stemt hjem den 16. april. Knap 50 pct. af de stemmeberettigede på LO-området deltog i urafstemningen, *jf. tabel 2*. NNF skilte sig ud ved at have en stemmedeltagelse på 78,9 pct., mens HKKF med 27,8 pct. havde den laveste andel af afgivne stemmer.

Tabel 2. Afstemningsresultater for LO-grupper på CFU-området for 2008

Organisation	Ja	Nej	I alt
	----------	Pct.	----------
Dansk El-Forbund	61,3	37,8	50,3
Dansk Funktionærforbund	27,0	73,0	55,4
Dansk Jernbaneforbund	68,9	30,5	53,1
Dansk Metal	68,9	31,1	53,5
3F	60,5	39,5	51,6
FOA	38,2	59,4	38,3
HKKF	79,6	20,0	27,8
HK	77,5	22,0	50,9
Malerforbundet	73,0	27,0	57,8
NNF	83,3	16,7	78,9
TL	76,4	23,6	47,3
TIB	80,8	19,2	39,8
I alt	71,2	28,4	49,4
Blik og Rør[1]	100,0	0,0	49,4
SL[1]	100,0	0,0	49,4
Samlet LO	**71,2**	**28,4**	**49,4**

1) Der er stemt ved kompetent forsamling.
Anm.: Der er stemt efter organisationernes egne regler, som kan afvige fra forligsmandsloven. Fx ved at blanke og ugyldige stemmer tæller med ved opgørelsen af stemmedeltagelsen.

Der var stor tilslutning til forhandlingsresultatet. 71,2 pct. satte således kryds ved ja, mens 28,4 stemte nej. Kun Dansk Funktionærforbund samt FOA kunne ikke tilslutte sig overenskomsten inden for LO-området. Pensionisterne stemte også nej.

Forlig på det kommunale område

KTO og KL indgik natten til lørdag den 1. marts forlig for 47 ud af KTO's 48 medlemsorganisationer, idet FOA meldte sig ud af forhandlingsaftalen den 26. februar. Efterfølgende forkastede BUPL's medlemmer resultatet ved urafstemning.

Forhandlingerne mellem parterne var brudt sammen den 28. februar, idet KL ikke kunne honorere KTO's krav om en højere ramme end den statslige på 12,8 pct.

Forliget overholdt få dage efter alligevel finansministerens magiske tal for rammen på 12,8 pct. Forhandlerne i KTO og KL kan siges at have udvist stor kreativitet i slutfasen. Forliget blev muliggjort ved at bringe et nyt element ind i forhandlingerne, der ikke indgår i sammenligningen af lønudviklingen mellem det private og det kommunale område, hvilket indebærer, at det kan holdes uden for reguleringsordningen.

Helt konkret er der tale om en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse fra 1½ pct. til 1,95 pct. med virkning fra maj 2010. De kommunalt ansatte får på den måde en ekstraordinær lønstigning i forhold til det private arbejdsmarked.

Ifølge KTO er de aftalte omkostningsstigninger i de netop fornyede aftaler de største i tyve år. Det skal selvfølgelig ses i forhold til den generelt gunstige situation på arbejdsmarkedet, men også de særlige fastholdelses- og rekrutteringsproblemer, der kendetegner den kommunale sektor.

Parterne har opgjort aftaleomkostningerne på KTO-området til 12,8 pct. over de tre år, *jf. tabel 3*. Heraf udgør de samlede generelle lønstigninger 7,53 pct.

De samlede generelle lønstigninger består af aftalte generelle lønstigninger på 5,27 pct., skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 2,06 pct. samt en særlig kompensation på 0,2 pct., ligesom på det statslige område, idet kommunalt ansatte ikke har haft samme adgang til personalegoder som privat ansatte. Denne kompensation holdes uden for reguleringsordningen.

Tabel 3. Samlede aftaleomkostninger mellem KTO og KL

	2008		**2009**		**2010**			
	1.4.	**1.10.**	**1.1.**	**1.4.**	**1.10.**	**1.4.**	**1.10.**	I alt
	---------- Pct. ----------							
Generelle lønstigninger	**4,09**	-	-	-	**0,68**	**0,50**	-	5,27
Skønnet værdi af reguleringsordning[1]	-	**1,62**	-	-	**-0,13**	-	**0,57**	2,06
Personalegoder	-	-	-	**0,20**	-	-	-	0,20
Særlig feriegodtgørelse	-	-	-	-	-	**0,40**	-	0,40
Barselsorlov	-	**0,04**	-	-	-	-	-	0,04
Barns 2. sygedag	-	-	-	**0,15**	-	-	-	0,15
ATP-forhøjelse	-	-	**0,03**	-	-	-	-	0,03
AKUT øges ekstra	**0,01**	-	-	-	-	-	-	0,01
Feriepenge	-	-	-	-	-	**0,02**	-	0,02
Gennemsnitsløngaranti	-	-	-	**0,07**	-	-	-	0,07
Senior ud over 3-part	-	-	**0,05**	-	-	-	-	0,05
KTO-forlig i alt	**4,10**	**1,66**	**0,08**	**0,42**	**0,55**	**0,92**	**0,57**	**8,30**
Organisationsaftaler	-	-	-	-	-	-	-	4,50
KTO-område i alt	-	-	-	-	-	-	-	**12,8**

1) Reguleringsordningen er efterfølgende beregnet til at udmønte 1,47 pct. til generelle lønstigninger pr. 1.10.2008, *jf. bilag 1*.

Anm.: Virkningen af personalegoderne på reguleringsordningen neutraliseres, mens den særlige feriegodtgørelse ikke indgår i beregningen af reguleringsordningen.

Foruden lønstigningerne medfører KTO-aftalen øvrige forbedringer på i alt 0,37 pct., der omfatter barns 2. sygedag, forbedring af barselsorlov, ekstraordinær forhøjelse af AKUT-bidraget, seniordage ud over trepartsmidlerne, feriepenge i stedet for ferie med løn og gennemsnitsløngaranti.

Endvidere er der taget et stort skridt hen imod, at de kommunalt ansatte får den højeste ATP-sats på samme vis som ansatte på det private arbejdsmarked. Pr. 1. januar 2009 forhøjes alle ATP-satser med 315,60 kr. årligt, hvilket betyder, at de grupper, som har den højeste ATP-indbetaling, opnår en årlig ATP-opsparing på 3.240 kr.

KTO-forliget koster alt i alt 8,30 pct. Dertil kommer så de forskellige organisationsaftaler, der samlet set er skønnet til at koste 4½ pct. i gennemsnit.

Forliget betyder, at alle relevante elementer fra trepartsaftalen er implementeret via overenskomsten.

Det er værd at hæfte sig ved, at reguleringsordningen bevares uændret. Parterne har dog aftalt at se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen i overenskomstperioden. Der skal bl.a. etableres et analysearbejde om en eller to reguleringsordninger i 1. halvår 2010 på baggrund af ændringerne, der følger af opgave- og strukturreformen. Danske Regioner inviteres til at deltage i analysearbejdet.

Parterne er ydermere enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks løn- og fraværsstatistikgruppe med henblik på så hurtigt som muligt at indgå i opgørelsen af lønudviklingen. Parterne gør status på dette arbejde 1. april 2009.

Ved trepartsaftalerne i 2007 blev der afsat et engangsbeløb på 538 mio. kr. til seniorinitiativer på forhandlingsområdet for den kommende overenskomstfornyelse. Det er aftalt, at der for disse midler dels etableres centralt aftalte seniorrettigheder i form af seniordage og dels bliver knap halvdelen af trepartsmidlerne til de seniorpolitiske initiativer – svarende til 266,2 mio. kr. – lagt ud i puljer i de enkelte kommuner.

Med virkning fra den 1. januar 2009 har alle ansatte på 60 år ret til to seniordage om året med fuld løn, alle ansatte på 61 år har ret til tre seniordage om året med fuld løn, mens alle ansatte på 62 år og derover har ret til fire seniordage om året med fuld løn. Ansatte inden for særlige udsatte grupper har fra det 58. år ret til to seniordage om året, tre seniordage om året, når de bliver 59 år og fire seniordage om året, fra det år de fylder 60 år. Denne gruppe omfatter dagplejere, husassistenter, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogisk personale ved dag- og døgninstitutioner m.v., rengøringsassistenter m.v., sosu-personale, specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.

Hertil kommer, at indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af kommunens personalepolitik. Ældre medarbejdere skal ydermere have tilbud om en seniorsamtale.

Parterne vil ved de næste overenskomstforhandlinger drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne. I forhold til retten til seniordage er der imidlertid allerede nu taget skridt til at gøre ordningen permanent. Omkostningerne ved de seniorpolitiske initiativer er opgjort til 0,05 pct. pr. år ud over trepartsmidlerne. De 0,05 pct. er dermed varige og finansierer efter 2011 et antal seniordage efter aftale mellem parterne. KL og KTO er enige om at evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer i 2010.

Der er afsat 388 mio. kr. til øget kompetenceudvikling som led i udmøntningen af trepartsaftalen. Der er afsat ca. 24 mio. kr. på AC-området, ca. 216 mio. kr. på LO-området samt 149 mio. kr. på FTF-området. Midlerne fordeles efter lønsum i hver kommune og mellem hovedorganisationsområderne.

Anvendelsen af trepartsmidlerne er aftalt at skulle ske lokalt. Tre bestyrelser, der består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter m.v. i de enkelte kommuner for henholdsvis AC-, FTF-K- og LO-området, træffer således beslutning om ansøgninger.

Derudover er alle medarbejdere sikret ret til en årlig individuel MUS-samtale. Det kan dog aftales lokalt, at MUS-samtalen bliver holdt som gruppe- og teamsamtaler.

KL og KTO har aftalt at evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne medio 2010.

En væsentlig forbedring er, at alle tillidsrepræsentanter skal have et funktionstillæg. Størrelsen af tillægget skal aftales lokalt. Ydelsen er omfattet af tvisteløsningsbestemmelserne i lokal løndannelse.

Der er ydermere aftalt forbedrede opsigelsesvarsler til tillidsrepræsentanterne. Der vil nu være et tre måneders tillæg til den enkelte TR's individuelle opsigelsesvarsel.

Endelig er det værd at fremhæve aftalen om mulighed for at aftale flere TR'ere pr. medarbejdergruppe eller i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionerne fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter. Det vil særlig være interessant i de nye storkommuner.

Parterne har indgået en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen betyder bl.a., at MED/SU skal aftale retningslinjer, som skal indeholde konkrete initiativer om sundhedsfremme – fx tilbud om fysioterapi og massage. Derudover får ansatte med længerevarende sygefravær – efter fire uger – fremover ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder, hvor formålet er at få den sygemeldte hurtigere tilbage og fastholdt i job.

Kommunen skal mindst hvert tredje år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Det er aftalt, at MED/SU aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.

Den europæiske aftale om vold og chikane er implementeret. MED/SU skal aftale retningslinjer mod vold, mobning og chikane. Retningslinjerne omfatter også vold fra tredje person, dvs. fra klienter, borgere, patienter og elever m.v. Kommunen har pligt til at tilbyde støtte til den skadelidte, og har ansvaret for at tage passende skridt over for den forulempende part.

De forskellige organisationsaftaler er som nævnt ovenfor samlet set skønnet til at koste 4½ pct. i gennemsnit. Midlerne til organisationsforhandlingerne fordeler sig med 2,45 pct. til lønpulje, 1,3 pct. til lokalløn samt 0,75 pct. til den såkaldte skævdelingspulje, *jf. tabel 4*.

Tabel 4. Samlede aftaleomkostninger på KL og KTO-området

	I alt
	--- Pct. ---
Lønstigninger	7,93
Øvrige forbedringer	0,37
KTO-forlig i alt	8,30
Organisationsaftaler, gennemsnit	4,50
- heraf lønpulje	*2,45*
- heraf lokalløn	*1,30*
- heraf skævdeling	*0,75*
KTO-område i alt	**12,8**

Kilde: Egne beregninger.

Alle overenskomstområder er dermed sikret en samlet lønramme på minimum 12,05 pct. over de tre år. Hertil kommer den del af skævdelingspuljen på 0,75 pct., som tilfalder de enkelte områder.

De centrale skævdelingsmidler er primært blevet anvendt til grupper med særlige fastholdelses- og rekrutteringsproblemer. Det drejer sig fx om socialrådgivere og -formidlere, der har opnået samlede lønstigninger på 12,99 pct. AC'erne har også lavet en aftale, der ligger lidt over den gennemsnitlige omkostning, mens HK-området har lavet en aftale, der ligger lidt under den gennemsnitlige omkostning. Rengøringsassistenterne har derimod ikke fået del i skævdelingspuljen og har dermed opnået et resultat på 12,05 pct.

FOA meldte sig ud af forhandlingsaftalen den 26. februar, og har derfor ikke været en del af KTO-forliget. FOA og KL var tidligere blevet enige om, at det forlig, som KTO og KL havde forhandlet sig frem til, også skal gælde for FOA's medlemmer – dog undtaget lønrammen. FOA har alt i alt opnået en lønramme på 13,4 pct. i aftalen med KL.

Sosu-området har fået lønstigninger på i alt 14,1 pct. Dagplejerne kom i hus med et samlet resultat på 13,8 pct. En række af FOA's grupper har ikke fået del i skævdelingspuljen. Det gælder fx husassistenter, tekniske servicemedarbejdere samt ikke-faglærte lønarbejdere ved rengøring. Pædagogmedhjælperne har heller ikke fået del i skævdelingen, men blev tilgodeset ved forliget med KL. Pædagogmedhjælperne har endvidere fået et bidrag fra udmøntning af gennemsnitsløngarantien på 39,2 mio. kr.

BUPL forkastede overenskomstresultatet med KL ved urafstemningen, hvilket betød, at den varslede konflikt trådte i kraft den 19. maj. BUPL indgik nyt forlig med KL den 13. juni. Aftalen indebærer et yderligere lønløft på ca. 30 mio. kr. svarende til knap 0,2 pct. af lønsummen. BUPL har dermed opnået et resultat på 13,1 pct., idet BUPL allerede var tilgodeset i skævdelingen.

Sundhedskartellet har også indgået forlig med KL den 13. juni. Den samlede ramme udgør 13,3 pct., svarende til en stigning i lønsummen på knap 30 mio. kr. ud over rammen på 12,8 pct.

Forlig på det regionale område

Dagen efter forliget på det kommunale område – søndag den 2. marts – indgik KTO og Danske Regioner forlig for ca. 47.000 medarbejdere. Forliget følger i store træk aftalen mellem KTO og KL, *jf. tabel 5*. Den samlede ramme udgør således 12,8 pct.

Tabel 5. Samlede aftaleomkostninger mellem KTO og Danske Regioner

	2008		2009			2010		
	1.4.	**1.10.**	**1.1.**	**1.4.**	**1.10.**	**1.4.**	**1.10.**	**I alt**
	---------- Pct. ----------							
Generelle lønstigninger	4,09	-	-	-	0,86	0,32	-	5,27
Skønnet værdi af reguleringsordning[1]	-	1,62	-	-	-0,13	-	0,57	2,06
Personalegoder	-	-	-	0,20	-	-	-	0,20
Særlig feriegodtgørelse	-	-	-	-	-	0,40	-	0,40
Barselsorlov	-	0,05	-	-	-	-	-	0,05
Barns 2. sygedag	-	-	-	0,16	-	-	-	0,16
ATP-forhøjelse	-	-	0,02	-	-	-	-	0,03
AKUT øges ekstra	0,00	-	-	-	-	-	-	0,00
Feriepenge	-	-	-	-	-	0,03	-	0,03
Gennemsnitsløngaranti	-	-	-	0,03	-	-	-	0,03
Senior ud over 3-part	-	-	0,00	-	-	-	-	0,00
KTO-forlig i alt	4,09	1,67	0,02	0,39	0,73	0,75	0,57	8,22
Organisationsaftaler	-	-	-	-	-	-	-	4,58
KTO-område i alt	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**12,8**

1) Reguleringsordningen er efterfølgende beregnet til at udmønte 1,47 pct. til generelle lønstigninger pr. 1.10.2008, *jf. bilag 1*.
Anm.: Virkningen af personalegoderne på reguleringsordningen neutraliseres, mens den særlige feriegodtgørelse ikke indgår i beregningen af reguleringsordningen.

Rammen fordeler sig dog på lidt anden vis, idet der er afsat 4,58 pct. til organisationsforhandlingerne som følge af, at KTO-forliget med Danske Regioner beløber sig til 8,22 pct. Den primære forskel er derudover, at seniorrettighederne alene er finansieret af midler afsat ved trepartsaftalerne i regionerne.

Der var i praksis ikke afsat ekstra midler til skævdeling på Danske Regioners område.

FOA's aftale med regionerne indebærer en samlet lønstigning på 13,4 pct. i overenskomstperioden. FOA har dermed forhandlet et ekstra lønløft på ca. 38 mio. kr. i hus. Det er særligt sosu'erne, der har fået del i disse midler, idet denne gruppes samlede lønstigning udgør 13,66 pct.

Hertil kommer, at Sundhedskartellet har indgået forlig med Danske Regioner, der betyder, at medlemmerne vil stige med 13,3 pct. over de kommende tre år svarende til en stigning i lønsummen på ca. 56 mio. kr. ud over rammen på 12,8 pct.

Afstemningsresultater på KTO-området

Der skulle gives en samlet tilbagemelding for organisationernes stillingtagen til KTO-forliget, som omfatter både forhandlingsresultatet med KL og forhandlingsresultatet med Danske Regioner.

KTO godkendte KTO-forliget den 14. april med stort flertal. På LO-området kunne mere end 7 ud 10 tilslutte sig resultatet, *jf. tabel 6*. Der var ikke sammenkædning af afstemningerne på KTO-området, og kun Dansk Funktionærforbund kunne ikke tiltræde overenskomstresultatet.

Tabel 6. Afstemningsresultater for LO-grupper på KTO-området for 2008

Organisation	Ja	Nej	I alt
	---------- Pct. ----------		
Blik og Rør	66,4	33,6	74,1
Dansk El-Forbund	57,4	42,6	52,8
Dansk Funktionærforbund	33,9	66,1	65,6
Dansk Jernbaneforbund	68,2	31,8	52,0
Dansk Metal	71,5	28,5	48,5
3F	59,9	40,1	52,9
HK	83,6	16,4	48,4
Malerforbundet	80,5	19,5	65,1
SL	69,4	30,6	42,4
TL	88,0	12,0	59,2
TIB	83,8	16,2	47,3
I alt	**73,1**	**26,9**	**48,1**

Anm.: Der er stemt efter organisationernes egne regler, som kan afvige fra forligsmandsloven. Fx ved at blanke og ugyldige stemmer tæller med ved opgørelsen af stemmedeltagelsen.

Der var størst tilslutning hos Teknisk Landsforbund (88,0 pct.), TIB (83,8 pct.), HK (83,6 pct.) og Malerforbundet (80,5 pct.). Flertallet for ja var mindst i El-Forbundet (57,4 pct.).

Alt i alt valgte 48,1 pct. af de stemmeberettigede på LO-området at deltage. Stemmedeltagelsen var generelt høj, og alle forbund kom over 40 pct. Den mest markante stemmedeltagelse var i Blik og Rør (74,1 pct.), Funktionærforbundet (65,6 pct.) og Malerforbundet (65,1 pct.).

Dansk Funktionærforbund indledte efterfølgende nye forhandlinger med KL, og den 26. maj godkendte medlemmerne med overvældende majoritet overenskomsten med KL for kommunale lufthavne, *jf. tabel 7*. Blandt FOA's medlemmer på KL's område valgte 73,1 pct. at stemme ja, mens 26,6 pct. ikke fandt resultatet tilfredsstillende. FOA's regionalt ansatte medlemmer kunne også tilslutte sig overenskomstresultatet, men ja-stemmerne udgjorde dog en noget lavere andel.

Tabel 7. Afstemningsresultater for FOA og Funktionærforbundet

Organisation	Ja	Nej	I alt
	---------- Pct. ----------		
Dansk Funktionærforbund og KL	95,8	4,2	68,6
FOA og KL	73,1	26,6	65,2
FOA og RLTN	61,3	38,6	60,5

Anm.: Der er stemt efter organisationernes egne regler, som kan afvige fra forligsmandsloven. Fx ved at blanke og ugyldige stemmer tæller med ved opgørelsen af stemmedeltagelsen.

På baggrund af det forventningspres, der bare blev større, som månederne gik, var der en del bekymring for udfaldet af de offentlige forhandlinger. Men det viste sig at være grundløst, da resultaterne kom til afstemning, idet der var meget stor opbakning til resultaterne.

Lønkommission

Efter den endelige afslutning på overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor begyndte drøftelserne om en lønkommission.

LO havde tre hovedkrav hertil:

- Fokus på ligeløn
- Både offentlig og privat sektor
- Kommissionen skulle besættes med eksperter.

Der blev afholdt sonderende møder på embedsmandsplan mellem Finansministeriet og de tre hovedorganisationer på lønmodtagerside i løbet af sommeren, og den 18. september fremlagde finansministeren første udkast til kommissorium for arbejdet.

Det fremgik af kommissoriet, at ligeløn skulle medtages i arbejdet med at undersøge lønudvikling og lønrelationer i den offentlige sektor. Andre forhold omkring ledelse skulle også inddrages. Kommissionens arbejde skulle fokuseres på den offentlige sektor, men man skulle dog foretage sammenligninger med relevante grupper i den private sektor. Endelig foreslog finansministeren, at kommissionen både skulle have medlemmer fra arbejdsmarkedets parter og en række udvalgte eksperter.

Det fremgår, at forslaget var et kompromis i forhold til LO's krav, som på denne måde blev delvist imødekommet. Til gengæld var Daglig Ledelse ikke tilfreds med den vægt, som ledelsesrum og undersøgelse af overenskomstbestemmelser i den offentlige sektor havde fået i forhold til temaerne om ligeløn og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked.

På den baggrund stillede LO under stor medieopmærksomhed en række ændringsforslag til kommissorieteksten som forudsætning for at deltage i arbejdet. Efter flere møder på såvel embedsmandsniveau som politisk niveau lykkedes det at opnå enighed om et nyt kommissorium den 5. oktober.

LO fik seks medlemmer af kommissionen, der ledes af Michael Christiansen. Det første møde blev afholdt 4. december, og her blev det vedtaget at gennemføre fem større undersøgelser:

- Anvendelse af lønbegreber ved sammenligning mellem forskellige grupper.
- Analyser af løn, lønudvikling og lønspredning for grupper i den offentlige sektor og sammenligning med relevante grupper i den private sektor.
- Ligelønsanalyse i den offentlige sektor med vægt på arbejde af samme værdi.
- Analyse af forhandlingssystemets betydning for lønrelationer mellem forskellige offentlige grupper.
- Kortlægning af ledelsesforhold samt rekrutterings- og karrieremønstre i den offentlige sektor.

Der forventes et politisk midtvejsmøde efter sommeren i 2009, og arbejdet skal endelig afrapporteres i maj 2010.

Økonomi og beskæftigelse

LO har ligeledes i 2008 fulgt udviklingen i økonomi og arbejdsmarked. Dette indebar bl.a. udgivelse af to samfundsøkonomiske publikationer i serien *Øje på beskæftigelsen* i henholdsvis maj og november. Begge publikationer indeholder først og fremmest en vurdering af den økonomiske situation og en prognose for udviklingen i de kommende år.

I december 2008 udkom den samfundsøkonomiske analyserapport *Zoom på arbejdsmarkedet*, hvor der blev sat fokus på udviklingen på arbejdsmarkedet, herunder særligt på matchkategoriseringen af dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, reformerne af fleksjob- og førtidspensionsordningerne samt udviklingen i arbejdstid blandt beskæftigede.

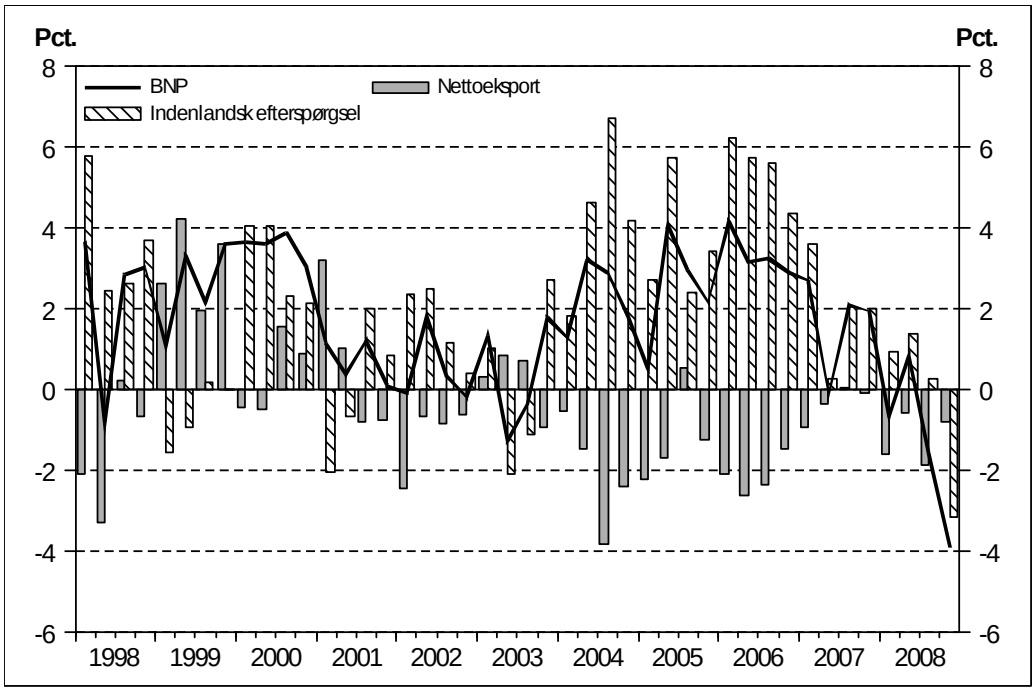
Derudover udgav LO fire numre af Aktuel Statistik i forbindelse med møderne i LO's hovedbestyrelse. Endvidere har LO løbende produceret særlige notater om udviklingen i ledighed, løn, samfundsøkonomi, og senest er udarbejdet et notat om de forsikringsaktive i a-kasserne.

Dansk økonomi

Dansk økonomi står foran en brat afslutning på de seneste års højkonjunktur i årene 2004 til 2007. Særligt i 2006 voksede BNP markant, idet væksten nåede op på hele 3,9 pct. Væksten begyndte at aftage igennem sidste halvdel af 2006 og i 2007.

Opbremsningen blev for alvor en realitet igennem 2008, hvor tre ud af fire kvartaler bød på deciderede fald i BNP. Især i andet halvår har der været kraftig recession i Danmark. Samlet set faldt BNP med 3,9 pct. i 4. kvartal 2008 i forhold til 4. kvartal 2007, og er det seneste kvartal faldet med 2 pct., når der korrigeres for prisudvikling og sæson. Som det fremgår af *figur 1*, skyldes nedgangen i væksten primært det kraftige fald i den indenlandske efterspørgsel, hvor både det private forbrug og investeringerne bidrager negativt.

Figur 1. BNP-vækst og vækstbidrag fra indenlandsk efterspørgsel og nettoeksport



Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger
Anm.: Væksten er angivet fra et kvartal i forhold til det samme kvartal året før.

Det private forbrug voksede i hele 2005, 2006 og 2007 med hhv. 3,5 pct., 3,0 pct. og 2,7 pct. Udviklingen i privatforbruget blev hjulpet godt på vej af stigende boligpriser, lav rente og skattelettelser. I 2008 er væksten i det private forbrug 0,0 pct. og især *anskaffelse af køretøjer* har trukket ned med en negativ vækst på 10,8 pct. Afmatningen kommer som følge af stigende usikkerhed på de finansielle markeder, hvor huspriserne er faldet kraftigt, og aktiepriserne er tilbage på niveauet for 2003. De private formuer er dermed reduceret samtidig med, at det er blevet dyrere og vanskeligere at låne penge.

Det offentlige forbrug er ifølge de seneste nationalregnskabstal blot vokset med 0,6 pct. i 2008. Dette er meget lavt i forhold til tidligere år, selv når der tages højde for den overenskomstmæssige strejke i 2. kvartal 2008.

De faste bruttoinvesteringer faldt i 2008 med 2,7 pct. I 4. kvartal 2008 er de faste bruttoinvesteringer faldet med 3,9 pct., og især investeringer i *byggeri* er med til at trække investeringerne ned i 2008. Boliginvesteringerne har igennem alle højkonjunkturens år haft tocifrede vækstrater, primært som følge af de kraftige prisstigninger på boliger. Nedgangen på boligmarkedet indebærer på samme måde en afdæmpning af byggeaktiviteten, således at boliginvesteringerne falder.

I 4. kvartal 2008 faldt investeringerne i *maskiner og transportmidler* også. Det hænger sammen med, at der ikke længere er den samme efterspørgsel efter danske varer og tjenester, og at presset på arbejdsmarkedet er aftaget kraftigt i 4. kvartal 2008.

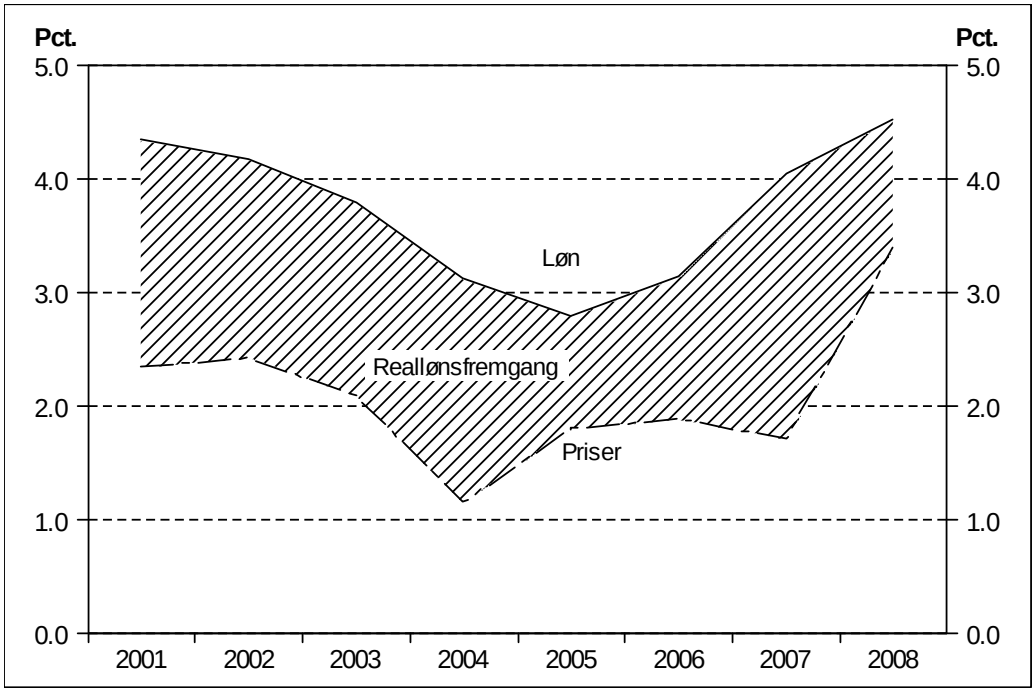
Løn og priser

Stigningen i forbrugerpriserne øgedes fra 1,1 pct. fra august 2007 til 4,3 pct. i august 2008. Siden da er forbrugerprisstigningen aftaget til 1,8 pct. i januar 2009, *jf. figur 2*.

Stigningen i priserne var især drevet af stigende priser på *fødevarer* og *brændstof*. Fødevarerne steg med 10,2 pct. i juli 2008 sammenlignet med juli 2007 og brændstof steg med 14,4 pct. i samme periode. Faldet i priserne i sidste halvdel af 2008 var især drevet af udviklingen i prisen på *brændstof*, der er faldet 27 pct. fra juli 2008 til december 2008.

Trods det markante fald i efteråret 2008 blev den årlige vækst i forbrugerpriserne fordoblet fra 1,7 pct. i 2007 til 3,4 pct. i 2008.

Figur 2. Forbruger- og nettopriser

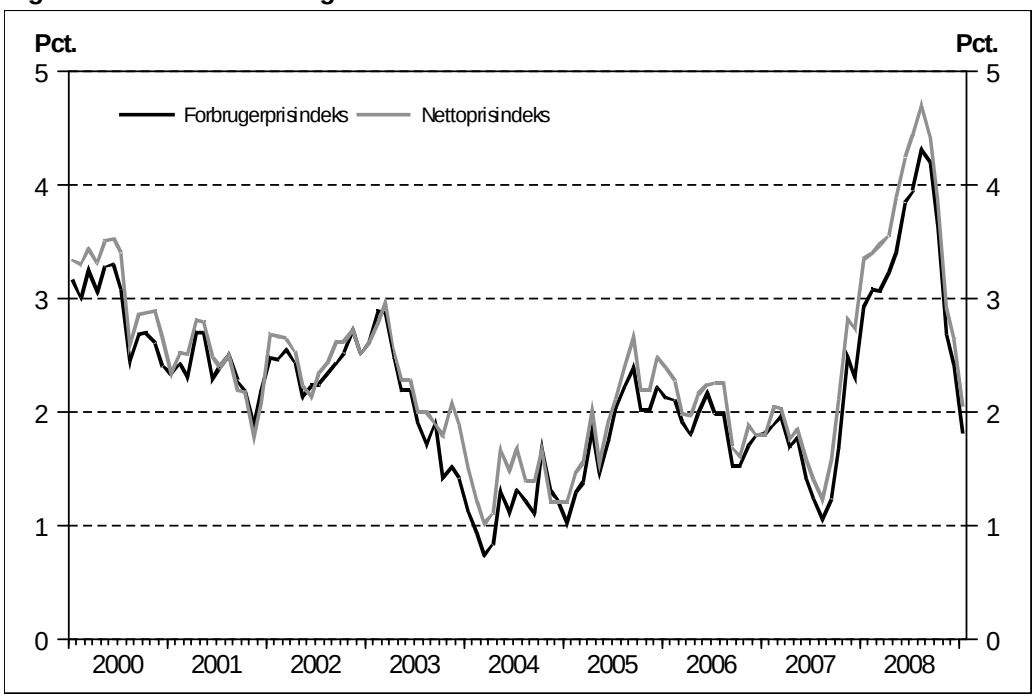


Kilde: Danmarks Statistik
Anm.: Årsvækst i procent

I 2008 har lønstigningen udvist en nedadgående tendens. Arbejdernes lønstigninger var således hhv. 4,6 pct., 4,9 pct., 4,4 pct. og 4,2 pct. i de fire kvartaler. Det indebærer en årlig stigning i lønningerne på 4,5 pct. Som det ses, bevirker de kraftige prisstigninger i 2008, at reallønsfremgangen er blevet reduceret i forhold til især 2007, *jf. figur 3*.

Hvor priserne gennemsnitligt steg med 3,4 pct. i 2008, var inflationen i 2006 og 2007 hhv. 1,9 pct. og 1,7 pct. Dermed er reallønsfremgangen på blot 0,9 pct. i 2008 mod 2,4 pct. i 2007.

Figur 3. Reallønsudvikling



Kilde: Danmarks Statistik og DA's Konjunktur Statistik
Anm.: År til år vækstrater i procent

Beskæftigelse og ledighed

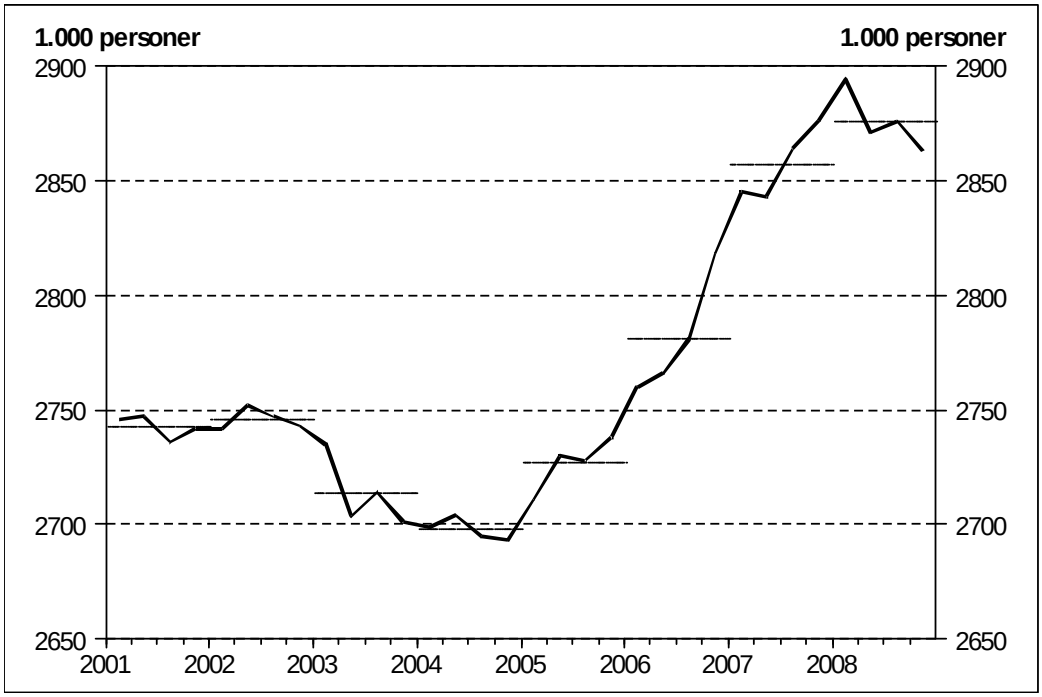
Den samlede beskæftigelse steg kraftigt fra 2004 til 2007 med omkring 175.000 personer (gennemsnitlig 2 pct. pr. år) til et niveau på 2.857.000 i gennemsnit i 2007, *jf. figur 4*. Denne stigning dækker altovervejende over en fremgang i den ordinære beskæftigelse, da den støttede beskæftigelse var nærmest uændret i perioden.

I 2008 aftog væksten i antal beskæftigede og den samlede beskæftigelse steg med 19.000 personer svarende til en stigning på 0,7 pct. En væsentlig del af beskæftigelsesstigningen fra 2007 til 2008 skyldes, at beskæftigelsen stadig steg markant igennem andet halvår af 2007, således at indgangsniveauet for 2008 lå væsentlig over gennemsnittet for 2007.

Når der ses på den kvartalsmæssige sæsonkorrigede udvikling i 2008 har beskæftigelsesudviklingen generelt udvist faldende tendens. Der er blevet 31.000 færre beskæftigede fra 1. til 4. kvartal 2008.

Der forventes et betydeligt fald i beskæftigelsen i 2009, som følge af de negative forventninger til forbruget samt den direkte nedgang i bruttoinvesteringer, *jf. figur 1*.

Figur 4. Samlet beskæftigelse (sæsonkorrigeret)

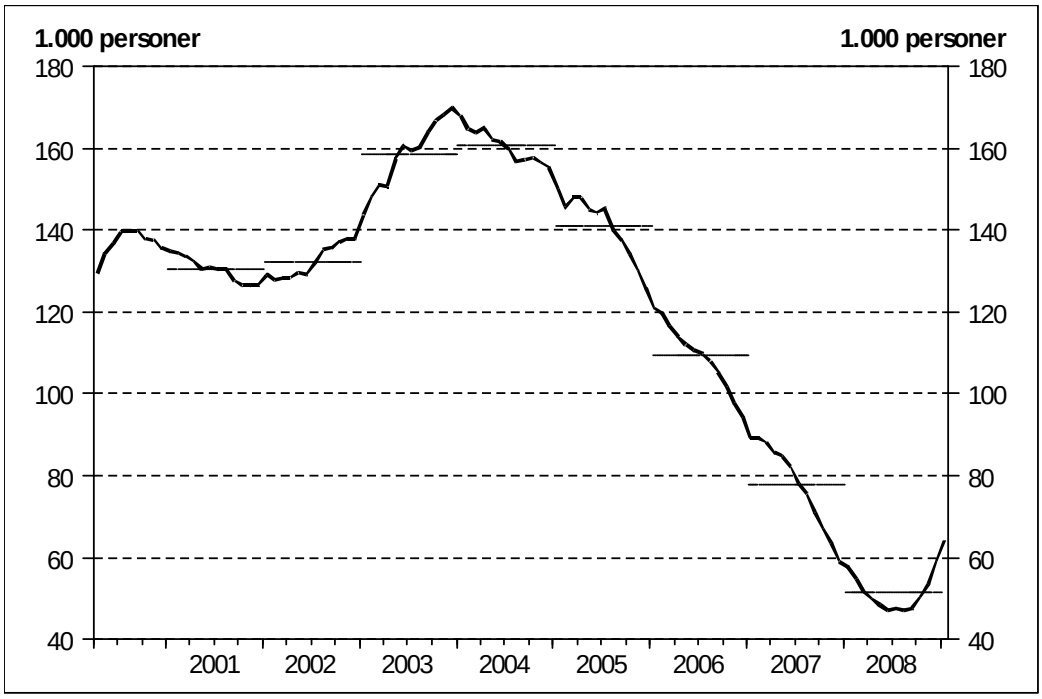


Kilde: Danmarks Statistik
Anm.: Antal beskæftigede ekskl. orlov, kvartalstal

Den sæsonkorrigerede ledighed toppede i december 2003 med 169.700 fuldtidsledige og faldt gennem godt og vel 5 år til 46.500 fuldtidsledige, svarende til 1,7 pct. i august 2008. I den 5-årige periode, hvor ledigheden faldt, skete det med 2.200 personer pr. måned, men i de sidste 3 måneder af 2008 steg ledigheden med 3.700 personer pr. måned *jf. figur 5*. Ledighedsstigningen er fortsat ind i 2009, og der er ikke tegn på at stigningen stopper.

I januar 2009 var 64.200 fuldtidspersoner ledige. Den sæsonkorrigerede ledighed er siden august måned 2008 steget med samlet 17.000 fuldtidspersoner, hvilket svarer til 36 pct. I den seneste måned er den sæsonkorrigerede ledighed steget med 4.900 fuldtidspersoner, svarende til 8,3 pct.

Figur 5. Den registrerede ledighed (sæsonkorrigeret)



Kilde: Danmarks Statistik
Anm.: Månedstal

Kapitalfonde

LO har i 2008 gennemført et projekt om kapitalfonde. Projektet blev iværksat i regi af Velfærds- og Fordelingspolitisk Udvalg, der i årets begyndelse nedsatte en projektgruppe med repræsentation fra 3F, Metal, FOA, HK, NNF, CO-Industri og Handelskartellet. Henover foråret og sommeren blev der gennemført tre temamøder om aktuelle emner i tilknytning til kapitalfonde. Efterfølgende blev der udarbejdet en rapport om kapitalfonde, som blev præsenteret på en afsluttende konference i januar 2009. Rapporten formulerede LO's politik og strategi i forhold til kapitalfonde.

På opdrag af LO udarbejdede FAOS ligeledes en kvalitativ analyse af erfaringerne med kapitalfondsejerskab på 5 forskellige virksomheder. Interview med både ledelse og tillidsvalgte lå til grund for casebeskrivelserne. Som supplement hertil blev der i starten af 2009 gennemført en bred survey blandt tillidsvalgte på virksomheder ejet af kapitalfonde.

I foråret 2008 opstillede den danske brancheforening for kapital- og venturefonde (DVCA) retningslinjer for åbenhed og ansvarligt ejerskab blandt deres medlemsfonde. LO og andre interessenter blev hørt om retningslinjerne forud for offentliggørelsen og afgav en række bemærkninger. LO fandt, at retningslinjerne var et skridt i den rigtige retning, men pegede samtidig på en række områder, hvor de kunne forbedres. LO mener ikke, at frivillige retningslinjer i enkelte lande alene vil kunne skabe den nødvendige åbenhed og efterlyser derfor bedre lovgivningsmæssige rammer.

Folketingets Europaudvalg pålagde i foråret 2008 regeringen at udarbejde et indspil til EU-Kommissionen med henblik på en bedre EU-regulering af kapital- og hedgefonde. Regeringen og Folketingets øvrige partier blev i efteråret enige om et fælles udspil. LO's rapport om kapitalfonde anerkender det danske udspil og peger samtidig på en række supplerende tiltag, der kan tages på internationalt og nationalt plan i forhold til skabe en bedre regulering af den finansielle sektor – herunder af kapitalfondsbranchen.

Ulighed

Arbejdsmarkedet spiller en afgørende rolle i menneskers mulighed for at skabe sig et godt liv. Det er afgørende, at der er plads og tid til, at alle kommer med, ikke kun når det går godt, men også når beskæftigelseskurven knækker.

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle på arbejdsmarkedet og i samfundet. De har med deres engagement og tillidshverv mulighed for at gøre en helt konkret forskel på arbejdspladsen i forhold til inddragelse af mennesker på arbejdsmarkedet, der ellers har svær adgang hertil. Og de er en vigtig stemme på arbejdspladsniveau og i lokalsamfundet, hvor de har mulighed for at få sat ulighed på dagsordnen. Det er baggrunden for, at der i november blev afholdt en række temakonferencer om ulighed for tillidsrepræsentanter. Konferencerne havde til formål at engagere tillidsrepræsentanterne og inddrage dem i kampen for lige muligheder for alle.

Som et led i arbejdet mod stigende ulighed i det danske samfund indbød LO i samarbejde med Amnesty International, Genstart Danmark og Børns Vilkår, en række organisationer til opstarten på et netværk af organisationer. Fællesnævneren for alle organisationerne er modstanden mod ulighed og kampen for lige muligheder for alle. I alt deltog 30 organisationer på konferencen, som blev startskud for "netværket for lige muligheder".

LO har i samarbejde med AErådet og andre gennemført en række analyser til afdækning af ulighed. I 2008 har der blandt andet været fokus på fattigdom, social arv og ulighed i arbejdsmiljø.

International politik og aktiviteter

Den 1. februar 2008 blev international afdeling oprettet som en ny afdeling i LO, hvor alle de generelle internationale og europæiske politikområder og aktiviteter blev samlet i en afdeling. Som det fremgår af nedenstående, har afdelingen et tæt og godt samarbejde med de andre afdelinger, men det er International afdeling, der er ansvarlig for at koordinere LO's indsat på det europæiske og internationale område.

LO's EU-arbejde

København og Bruxelles har dannet rammen om LO's EU-arbejde i det forløbne år. Arbejdet har været fordelt mellem International afdeling, der koordinerer og forestår den generelle interessevaretagelse, og de enkelte andre afdelinger, der bidrager med sagsbehandling på en række områder.

LO iværksatte i anden del af året udarbejdelsen af en ny strategi for sit EU-arbejde. Denne strategi skal udstikke retningen for dette arbejde for den aktuelle kongresperiode og sikre, at LO's EU-arbejde er fokuseret og målrettet. Strategien vil identificere de primære udfordringer for LO-fagbevægelsen på EU-området og angive, hvordan LO skal arbejde med dem. Strategien er planlagt til at blive vedtaget i foråret 2009.

LO har i året deltaget aktivt i arbejdet i EFS, hvor LO har plads i Eksekutivkomiteen og er repræsenteret i en række udvalg og arbejdsgrupper. Derudover har LO og DA i året etableret et nyt EU-forum imellem sig, som mødes en gang i kvartalet for at koordinere politik, hvor det er muligt, samt udvikle fælles projekter og samarbejde.

Året har været domineret af en vis usikkerhed omkring EU's institutionelle fremtid, af en række domsafsigelser fra EF-domstolen og af den tiltagende finansielle og økonomiske krise. Derudover har der været en afgørende udvikling i en række direktiver, som har optaget LO-fagbevægelsen – blandt andet omkring arbejdstid, vikarer og europæiske samarbejdsudvalg. Det behandles alt sammen i det følgende.

EU's institutionelle grundlag

I december 2007 underskrev EU's stats- og regeringsledere den nye reformtraktat, som kom til at hedde Lissabon-traktaten. Traktaten skulle kun til folkeafstemning i Irland, hvor den blev afvist i juni 2008.

Lissabon-traktaten bygger videre på det eksisterende traktatgrundlag. Den første del af traktaten omhandler unionens værdier og mål, mens den anden del er selve unionens funktionsmåde. Der er bl.a. en artikel, hvor EU anerkender og fremmer arbejdsmarkedets parters rolle og den sociale dialog under hensyntagen til de nationale systemers forskelligartede karakter. Det gælder også formaliseringen af de sociale topmøder på trepartsbasis.

Med traktaten indføres flertalsafgørelser vedrørende social sikring af vandrende arbejdstagere. Men hvert enkelt land får mulighed for at appellere beslutninger til Det Europæiske Råd, som træffer endelig afgørelse med enstemmighed. Derudover indfører Lissabontraktaten ikke nye flertalsafgørelser vedrørende andre emner på arbejdsmarkedet.

Den største betydning for arbejdsmarkedet knytter sig til EU-charteret om grundlæggende rettigheder. Det skrives ikke ind som en del af den nye traktat. Men en ny artikel 6 i Lissabon-traktatens første del henviser til charteret, og gør det juridisk bindende. Det tilføjes i teksten, at charteret på ingen måde udvider unionens beføjelser.

Efter irernes ”nej” blev det besluttet at fortsætte ratifikationsprocessen og vende tilbage til spørgsmålene omkring traktaten senere på året. Ved topmødet i december blev EU's stats- og regeringsledere enige om at imødekomme en række ønsker fra den irske regering vedrørende Lissabon-traktaten. De støttede således, at Kommissionen fortsat skal omfatte en kommissær fra hvert medlemsland. I tillæg fik den irske regering lovning på en række retlige garantier på områder som skatteområdet, sikkerheds- og forsvarspolitik, abort samt uddannelse og familiepolitik.

Derudover blev det specifikt understreget, at EU også i fremtiden vil lægge stor vægt på sociale fremskridt og beskyttelse af arbejdstageres rettigheder, at offentlige tjenester er et uundværligt instrument for social og regional sammenhængskraft, og at de nationale, regionale og lokale myndigheder har en vigtig rolle og ”vide skønsbeføjelser” med hensyn til at levere, udlægge og tilrettelægge ikke-økonomiske tjenesteydelser af almen interesse, og at dette ikke berøres af nogen af Lissabon-traktatens bestemmelser.

Den irske regering forpligtigede sig på sin side til at søge ratifikation af Lissabon-traktaten inden udløbet af den nuværende Kommissions mandatperiode, hvilket vil sige inden den 31. oktober 2009. Det er derfor forventningen, at Irland vil afholde en ny folkeafstemning. Hvis den irske befolkning støtter Lissabon-traktaten ved en ny folkeafstemning, forventes traktaten at kunne træde i kraft inden udgangen af 2009.

Det irske nej til Lissabon-traktaten kastede grus i den danske regerings planlægning af afstemningen om de fire danske forbehold. Folketinget havde bedt Dansk Institut for Internationale studier (DIIS) om at udarbejde en udredning om udviklingen i EU siden 2000 på de områder, hvor Danmark havde sine forbehold samt at give en vurdering af forbeholdenes betydning i den nye Lissabon-traktat.

Udredningen kom i juni 2008, og den gennemgik hvert enkelt forbehold og viste, hvor Danmark havde mistet indflydelse på områder, ikke mindst på det retslige og indre anliggende. LO’s hovedbestyrelse behandlede DIIS-udredningen på sit møde i august, men da det allerede der stod klart, at der ikke kom nogen folkeafstemning om forbeholdene i 2008, kom den ikke til at spille nogen fremtrædende rolle i LO’s EU-arbejde.

Vækst og beskæftigelse

EU’s strategi for vækst og beskæftigelse, også kendt som Lissabon-strategien, skulle revideres i foråret 2008. Det skete på baggrund af midtvejsevalueringen af denne strategi i 2005 og allerede inden 2008 blev det vedtaget, at strategien overordnet set skulle fortsætte på baggrund af prioriteterne fra 2005. Der var derfor primært lagt op til mindre justeringer af strategien i året.

LO udarbejdede et indspil til revideringen af strategien og afholdt sammen med FTF en åben konference om emnet. Indspillet kritiserede, at vækst- og beskæftigelsesstrategien fortsatte med de prioriteringer, der blev lagt i 2005. Det blev understreget, at det var en skævvridning af den oprindelige strategi, hvormed strategiens sociale dimension blev underprioriteret. Derfor opfordrede LO til, at den danske regering arbejdede for at genskabe denne balance ved at få strategien til i højere grad at prioritere social dialog, arbejdsmiljø, uddannelse og livslang læring samt en række andre forhold.

LO påpegede også, at strategiens strukturtilpasninger og -reformer ikke ville være tilstrækkeligt til at sikre den nødvendige vækst og beskæftigelse i Europa – ikke mindst i lyset af den globale lavkonjunktur, som vi var på vej ind i på det tidspunkt. Således forudsagde indspillet, der blev sendt af sted i marts, at arbejdsløsheden ville stige og opfordrede til, at strategien blev suppleret med efterspørgselsfremmende tiltag. Det blev afvist på det tidspunkt, men blev til gengæld senere på året en hel central del af EU-dagsordenen.

Med revisionen blev flexicurity-principper en fast del af vækst- og beskæftigelsesstrategien. Alle EU-landene skal således i fremtiden arbejde med en række flexicurity-elementer og rapportere omkring disse. I den forbindelse kritiserede LO dog, at strategien – sammen med EU's andre politikker og, ikke mindst, domsafsigelser – ikke prioriterede de rigtige forudsætninger for sådanne principper, nemlig vilkårene for social dialog mellem arbejdstagere og arbejdsgivere.

De sidste 3-4 måneder af året var det altdominerende tema i EU-samarbejdet den tiltagende finansielle og økonomiske krise. Mod slutningen af september krakkede flere og flere banker, og det blev hurtigt klart, at stort set alle EU's lande stod midt i en krise, der både ville lede til faldende økonomisk vækst og stigende arbejdsløshed. EU's statsledere mødtes til en række ekstraordinære møder og tilegnede deres to planlagte topmøder i Det Europæiske Råd til krisehåndteringen.

LO gjorde i oktober opmærksom på, at krisen krævede EU-svar på tre områder: Hurtig og fokuseret brandslukning, så finansmarkederne kunne normaliseres, finansiel regulering, der sikrede, at denne type krise ikke gentog sig i fremtiden, og politiske tiltag, der kunne afværge en langvarig recession.

De europæiske stats- og regeringsledere understregede i flere omgange, at det var nødvendigt at koordinere landenes indsats, og igangsatte mod slutningen af året en række initiativer til at skabe ny stabilitet på finansmarkederne. I november præsenterede Europa-Kommissionen en fælles redningspakke, som stats- og regeringslederne godkendte med mindre justeringer i december. Denne europæiske økonomiske genopretningsplan består af en fælles ramme for medlemsstaternes og EU's bestræbelser for at sikre, at deres handlinger er sammenhængende og for at optimere deres virkning. Planen udgør ca. 200 mia. EUR eller 1,5 pct. af EU's BNP. Langt størstedelen af planen er dog baseret på nationale tiltag, og kun omkring 30 mia. EUR er "nye" penge, der er blevet aktiveret centralt fra EU.

Arbejdsmarked

De mest afgørende lovgivningsmæssige sager omkring det europæiske arbejdsmarked i året vedrørte vikarer, arbejdstid og europæiske samarbejdsudvalg.

Vikardirektivet blev endeligt godkendt i oktober 2008, efter i første omgang at have været fremsat i 2002. Baggrunden herfor er, at der på rådsmødet juni endelig opnåedes enighed om en fælles holdning til direktivet. Det indgik således i en studehandel med ændringer til arbejdstidsdirektivet (se mere herom nedenfor). Direktivet blev efter den formelle vedtagelse i Rådet oversendt til Europa-Parlamentet i september. Den 22. oktober godkendte Europa-Parlamentet den fælles holdning. Direktivet anses herefter som endeligt vedtaget.

Direktivets overordnede målsætning er at skabe ligebehandling mellem fastansatte og vikarer. Tidligere indeholdt direktivet en mulighed for at fastlægge en karensperiode, således at en vikar skulle have arbejdet et vist antal uger i en brugervirksomhed, inden han eller hun ifølge direktivet havde krav på ligebehandling. LO har flere gange gjort alvorlige indvendinger mod dette, da det risikerede at gøre direktivet illusorisk. Denne mulighed er nu udgået til fordel for muligheder for at fravige direktivet ved kollektive overenskomster, herunder adgang til ved kollektiv overenskomst at aftale en karensperiode.

LO er meget tilfredse med direktivets vedtagelse, der betyder, at vikarer fremover skal have de samme rettigheder og goder som fastansatte, eksempelvis løn under sygdom, barselsordninger, ret til uddannelse og løn på helligdage.

Arbejdstidsdirektivet har været under revidering siden 2004. På ministerrådsmødet i juni 2008 blev der blandt ministrene for første gang flertal for et kompromis, som derefter blev sendt til Europa-Parlamentet til andenbehandling. Ministerrådets fælles holdning lå langt fra LO's ønsker, hvilket blev tilkendegivet over for Beskæftigelsesministeren i fælles breve fra LO, AC og FTF flere gange i løbet af året. Europa-Parlamentets beskæftigelsesudvalg fastholdt sine ændringsforslag til direktivet, som til gengæld ligger meget tæt på LO's og EFS' ønsker til en løsning. I december vedtog et absolut flertal i Europa-Parlamentet ændringsforslagene, og derved forkastede det Ministerrådets fælles holdning.

Forud for Europa-Parlamentets vedtagelse var der foregået en intens lobbyindsats over for parlamentarikerne, som også den danske beskæftigelsesminister deltog i. Fra hans side skete dette i form af et brev til alle de danske MEP'ere, hvor de opfordredes til at stemme mod Parlamentets ændringsforslag under henvisning til, at disse forslag ville skade den danske model. Dette blev dog klart tilbagevist i et fælles brev fra LO, FTF og AC, der opfordrede de danske MEP'ere til at stemme for Parlamentets ændringsforslag. Derudover forsøgte også EFS aktivt at påvirke parlamentarikerne, blandt andet ved via LO at henvise til udviklingen i den danske arbejdstid, som gennem overenskomstbestemmelserne er blevet mere fleksibel. Dette forhold gælder både på det private og det offentlige område.

Europa-Parlamentet stod fast på de afgørende punkter, som LO har været optaget af, nemlig: 1) At Opt Out-muligheden udfases. 2) At rådighedsvagter defineres som noget særligt, og at den inaktive rådighedsperiode som udgangspunkt *er* arbejdstid, hvis ikke andet er aftalt i national ret. 3) At sikre kompenserende hvileperioder, og sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, sådan som det allerede er gældende.

Omvendt er LO bekymrede over, at Parlamentet ikke tager afstand fra forslaget om at referenceperioden ved lov kan forlænges fra 4 til 12 måneder. Endelige er spørgsmålet om arbejdstiden skal regnes pr. medarbejder eller pr. ansættelseskontrakt udskudt til senere og indgår derfor ikke længere i processen.

I det videre forløb med arbejdstidsdirektivet er Europa-Parlamentets ændringsforslag sendt til Ministerrådet og Kommissionen. Rådet har afvist at støtte ændringsforslagene, og derfor er det havnet i forligsudvalget, som skal forsøge at finde et kompromis mellem Rådet og Parlamentet. Findes der et kompromis, skal forslaget til vedtagelse i begge instanser. Hvis forligsudvalget ikke finder et kompromis, eller en af de to instanser ikke vedtager forligsudvalgets forslag, bortfalder forslaget til revision af arbejdstidsdirektivet og det nuværende direktiv gælder fortsat.

Direktivet om europæiske samarbejdsudvalg trådte i kraft i 1996 og skulle have været revideret i 1999. Men arbejdsgiversiden modsatte sig gentagne gange at revidere direktivet. Kommissionen ville dog ikke vente længere og fremlagde i begyndelsen af 2008 et forslag til en revision af direktivet og opfordrede parterne til at indlede forhandlinger om en revision af direktivet efter en særlig hasteprocedure (såkaldt ”recast”). Arbejdsgiverne accepterede for første gang forhandlinger om europæiske samarbejdsudvalg, mens EFS omvendt sagde nej. Man frygtede, at arbejdsgiverne gennem forhandlingerne ville forhale processen. LO frarådede EFS at handle, som man gjorde, da EFS må forholde sig stringent til, om man vil forhandle eller søge hjælp hos lovgiverne. Man har ikke i længden troværdighed, hvis man hele tiden skifter taktik.

Efter et kraftigt pres fra det franske formandskab kom der hen over sommeren 2008 gang i en række sonderinger mellem parterne, som mundede ud i en række fælles anbefalinger til revision af direktivet. Disse blev præsenteret for Europa-Parlamentet med henblik på at opnå enighed om dette direktiv på rådsmødet i december. Der var imidlertid en række medlemmer, som ønskede at genåbne parternes aftale ved behandlingen i parlamentet. Efter hektisk aktivitet lykkedes det dog at blive enige om, at der blev stillet nogle få ændringsforslag til gengæld for, at parlamentet vedtog revisionen af direktivet inden rådsmødet i december.

EU’s indre marked

For LO vedrørte de mest afgørende lovgivningsmæssige sager omkring det indre marked i året patientmobilitet og en pakke for små og mellemstore virksomheder.

Patientmobilitetsdirektivet blev fremsat i juli 2008 som led i Kommissionens sociale dagsorden. Ved præsentationen hævdede Kommissionen, at direktivets formål ikke var at liberalisere sundhedssystemet. De europæiske offentligt ansattes organisation, EPSU, er stærkt kritiske over for forslaget og fremhæver, at forslaget tillader profit på sundhedsydelser.

Meget kort beskrevet vil direktivet måske være til fordel for borgerne, men vil have bekymrende konsekvenser for statsfinanserne og for landenes mulighed for at planlægge en optimal sundhedsbehandling.

LO nedsatte en forbundsarbejdsgruppe til at følge direktivet.

Direktivforslaget blev behandlet i Ministerrådet den 16. december, hvor det mødte hård kritik, bl.a. for at der var for meget indre marked i forslaget. Mange mente, at det gik for vidt, og længere end det var nødvendigt for at imødekomme EF-dommene om, at patienter har ret til behandling i et andet land.

LO vil fortsat følge udviklingen af direktivet nøje, da det forventes at blive et af de store emner i hele 2009.

Små og mellemstore virksomheder var i fokus, da Europa-Kommissionen i juni 2008 offentliggjorde et forslag til en ”Small Business Act”. Pakken skal nemlig forbedre vilkårene for EU’s små og mellemstore virksomheder (SMV’er). Forslaget indeholder 10 principper, der skal sikre, at SMV’erne til fulde kan udnytte deres potentiale, ikke mindst ved at deres administrative byrder reduceres. Blandt de mest centrale principper er ”tænk-småt-først”-princippet, der betyder, at man skal tilpasse lovgivningen til SMV’erne og ikke de store virksomheder. Derudover indeholder udspillet en række initiativer til konkret lovgivning, bl.a. oprettelse af et nyt europæisk anpartsselskab, en permanent mulighed for medlemsstaterne til at tillade nedsat moms på tjenesteydelser, en revision af et direktiv om forsinket betaling samt nogle forenklede regler om statsstøtte.

Small Business Act’en omfatter derudover et sæt foranstaltninger, der ved at afsætte flere ressourcer til finansiering, forskning og udvikling samt innovationsfaciliteter for små virksomheder, skal gøre det muligt for SMV'erne i højere grad at drage nytte af det indre marked og at udvide deres virksomhed til internationale markeder. Disse foranstaltninger skal også gøre det lettere for SMV'er at deltage i fastlæggelsen af standarder, få tildelt offentlige indkøbskontrakter og at gøre miljømæssige udfordringer til forretningsmuligheder.

LO gjorde gentagne gange sine synspunkter klart over for den danske regering, inden pakken blev præsenteret og gjorde også efter dens offentliggørelse opmærksom på fordele og ulemper ved pakken. LO understregede blandet andet, at bedre vilkår for små og mellemstore virksomheder ikke må lede til dårligere standarder for deres medarbejdere, samt at det er afgørende at sikre et godt arbejdsmiljø i denne type af virksomheder, da de er overrepræsenteret i statistikkerne for arbejdsulykker.

Laval-sagen og den europæiske strategi

LO fulgte i forbindelse med Laval-sagen en dobbelt strategi, hvor der både skulle findes en specifik national løsning og en mere principiel europæisk løsning.

I første halvdel af 2008 fokuserede LO på at finde en national løsning, fordi der med Laval-dommen opstod et akut behov for at sikre et lovligt grundlag, så forbundene stadig kan videreføre arbejdet med at overenskomstdække udenlandske virksomheder.

Det lovlige grundlag blev sikret med afslutningen af Michael Christiansen-udvalgets betænkning, som gennemførtes gennem en ændring af udstationeringsloven med ikrafttræden den 1. januar 2009.

Dermed var den specifikke danske løsning efter Laval-dommen på plads, og det gav mulighed for at flytte fokus over på den mere principielle europæiske del.

Efter udmeldingerne fra de europæiske aktører i første halvår af 2008, var det i oktober muligt for Hovedbestyrelsen at vedtage den strategi, LO skulle forfølge på det europæiske plan.

Efter de forskellige meldinger stod det, klart, at der ikke var én løsning, der sprang i øjnene, men snarere et ”kludetæppe” af elementer, som sammen kunne pege på en løsning. Og at det fortsat var nødvendigt at ”holde flere døre åbne”.

Det er vigtigt at holde fast i selve hovedsigtet med den europæiske løsning; at sikre, at der ikke bliver tale om en løndumping, og at strejkeretten kan bruges som et middel til at sikre lønmodtageres rettigheder på europæisk plan.

LO’s strategi indeholder følgende:

LO skal medvirke til, at der mobiliseres en politisk modstand mod, at de grundlæggende (faglige) rettigheder skal underlægges det indre markeds fri bevægelighed.

Mobiliseringen skal bruges til at afkræve en politisk erklæring fra EU's Europæiske Råd. En sådan erklæring er første skridt mod at få traktatfæstet en social klausul. En sådan traktatsikring er det endelige mål for en europæisk løsning.

En politisk erklæring fra EU’s øverste organ vil også sende et politisk signal til EF-domstolen, som det er vanskeligt at sidde overhørigt.

Samtidig ønsker LO, at EFS meget aktivt går ind i Kommissionens udvalg for at overvåge en ordentlig gennemførelse af udstationeringsdirektivet.

LO ser gerne, at EFS presser Business Europe til at indlede forhandlinger for at nå en aftale om, hvordan direktivet bør implementeres med behørig respekt for de forskellige nationale arbejdsmarkeder.

LO vil ikke arbejde aktivt for at få ændret udstationeringsdirektivet, men skal naturligvis præge arbejdet, hvis Kommissionen beslutter helt eller delvis at revidere det.

EU’s handelspolitik

Der er overordnet set to spor i EU’s handelspolitik: Et multilateralt, der omfatter globale aftaler, og et bilateralt, der består af aftaler, som EU forhandler med én bestemt modpart, der enten kan være et land eller en gruppe af lande. De multilaterale aftaler forhandles i regi af Verdenshandelsorganisationen, WTO, mens der er en række forskellige instrumenter til at indgå og forhandle bilaterale aftaler.

I det forløbne år skete der lidt i de multilaterale forhandlinger, men ikke tilstrækkeligt til at sikre nye aftaler. De aktuelle WTO-forhandlinger, der blev indledt i 2001, har bølget frem og tilbage og i flere omgang været suspenderede. I slutningen af 2007 skulle der have været afholdt en ministerkonference, men denne blev udskudt på grund af manglende momentum i forhandlingerne. I foråret 2008 fik forhandlingerne et nyt pust, og der var fornyet håb om en afslutning hen over sommeren 2008. I juli blev der derfor afholdt en mini-ministerkonference i Geneve. Denne brød dog sammen den 29. juli, og der var på det tidspunkt ingen konkrete planer for, hvornår forhandlingerne skulle genoptages igen.

Helt overordnet handler forhandlingerne om, at de rige lande skal give mere adgang til de fattige landes landbrugsprodukter for til gengæld at få større adgang for deres industrivarer. Der er således tale om en klassisk forhandlingssituation, hvor parterne går fremad med ”noget for noget” tilbud. På sommerens mini-ministermøde var man nået til enighed om de overordnede linjer på disse områder, men hvad flere betragtede som en detalje på et mindre område, spændte i sidste ende ben for en aftale. Det var spørgsmålet om ”særlige sikkerhedsmekanismer” for landbrugsprodukter, der er produceret med subsidier, som gør lande i stand til i krisesituationer at hæve importtolden på udvalgte fødevarer for at beskytte deres egne bønder. Da den internationale fødevarekrise var på sit højeste i sommeren 2008, blev dette pludselig et meget politisk spørgsmål.

Parallelt med hovedforhandlingerne om landbrugs- og industrivarer er der i WTO også forhandlinger om services. Disse forhandlinger foregår på en noget anderledes måde, end de andre forhandlinger, idet landene på serviceområdet giver særskilte ”tilbud” om at liberalisere udvalgte sektorer. På nuværende tidspunkt er der dog ikke det store fokus på disse forhandlinger, og det er ikke forventningen, at der sker noget på området, inden der er et gennembrud på de andre områder.

Medio 2008 var der 71 nye tilbud og 31 reviderede tilbud på services. Siden da er der ikke kommet nye tilbud. Et af de områder, som der forhandles om, er fri bevægelighed for personer, der udfører serviceopgaver. Det kan give problemer for Danmark og de andre EU-lande – og internationalt har fagbevægelsen derfor understreget, at det ikke er WTO, der skal regulere dette område. LO har tidligere i forhandlingerne fået med i det danske forhandlingsoplæg, at det er værtslandets løn- og arbejdsvilkår, der skal være gældende for udenlandske arbejdstagere.

Det er meget usikkert, hvordan WTO-forhandlingerne fortsætter. Med udgangen af 2008 var de fleste lande og regeringer enige om, at den finansielle og økonomiske krise betød, at yderligere handelsliberaliseringer var blevet endnu mere nødvendige. Men der var ikke desto mindre ikke udsigt til nye, konkrete skred i forhandlingerne. Alligevel er det håbet, at forhandlingerne kan afsluttes mod udgangen af 2009.

Derimod har der de seneste fem år været betragtelig vækst i EU’s bilaterale handelsaftaler med nye lande og regioner. I dag udgør EU’s bilaterale aftaler således et omfattende apparat med flere end 80 deltagerlande i alle verdensdele. Ved udgangen af 2008 var EU i gang med forhandlingerne om nye aftaler med 30 forskellige lande og regioner, heriblandt Rusland, Indien, Kina, Sydkorea og Canada samt Mercosur- og ASEAN-landene. En del af disse forhandlinger blev igangsat i 2007; forhandlingerne med Rusland dog først i juni 2008.

I mandatet til de bilaterale forhandlinger har LO og den europæiske fagbevægelse i EFS arbejdet på at sikre, at respekten for de grundlæggende arbejdstagerrettigheder, som de er fastlagt i ILO’s kernekonventioner, indarbejdes i aftalerne med mulighed for at sanktionere, hvis konventionerne ikke overholdes. Mens EU på det retoriske plan støtter dette, har det dog vist sig, at disse prioriteter ofte glider i baggrunden i de konkrete forhandlinger – ikke mindst, når EU har såkaldt offensive interesser i de lande, der forhandles med.

EFS – den europæiske faglige samarbejdsorganisation

LO's arbejde i EFS har været præget af, at vi ikke længere er medlem af styrekomiteen i organisationen og således ikke deltager i den inderste gruppe af beslutningstagere. Der arbejdes målrettet på, at LO igen fra kongressen i 2011 bliver medlem af styrekomiteen.

2008 har været det første fulde arbejdsår efter den seneste kongres og det har samtidig været et år, hvor forudsætningerne for arbejdet har ændret sig konstant i takt med den tiltagende finansielle krise. De hastigt skiftende konjunkturer har påvirket arbejdet, da de politiske organer har været nødt til løbende at tilpasse politikken til de hastigt skiftende økonomiske realiteter. De fleste af EFS' medlemsorganisationer er i dag ramt af hastigt stigende arbejdsløshed blandt medlemmerne som følge af det faldende forbrug, men også gennem reduktioner i den offentlige sektor, påtvunget landene af deres kreditorer.

EFS har derfor iværksat en kampagne "En ny social aftale", som skal kulminere i forbindelse med valget til Europa-Parlamentet i juni 2009. Denne kampagne skal gøre op med myten om, at det frie marked klarer alle problemer og præsentere en ny vej, hvor ansvarlighed erstatter grådighed.

Arbejdet har endvidere været præget af en række domme ved EF-domstolen, som er gået fagbevægelsen imod og har sat fokus på hele problematikken om udstationerede arbejdstagere. Kommissionen har afvist, at der er nogle problemer, og har ikke ville igangsætte initiativer til at ændre de gældende regler. På et møde med parterne i oktober 2008 blev der imidlertid givet tilsagn om at nedsætte en ekspertgruppe med deltagelse af arbejdsmarkedets parter til at se på problemerne med udstationering. Denne gruppe påbegynder sit arbejde i marts 2009.

Domstolen har – specielt i den såkaldte Laval-dom – fortolket udstationeringsdirektivet, så det ikke giver den sikkerhed mod løndumping, som man troede, der fandtes. EFS har derfor introduceret vedtagelsen af en "Social fremskridtsrapport", som skal knyttes til traktaten og garantere beskyttelsen af lønmodtagernes grundlæggende rettigheder herunder beskytte udstationerede arbejdstagere. En sådan protokol vil skulle vedtages ved enstemmighed blandt medlemslandene.

Den sociale dialog har de senere år været hensygnende grundet arbejdsgivernes manglende vilje til at indgå i nye forhandlinger. I 2008 lykkedes det imidlertid at blive enige om at starte forhandlinger om revision af direktivet om forældreorlov og en forhandling om rammerne for et rummeligt arbejdsmarked. Begge forhandlinger er stadig i gang.

I 2008 blev der også enighed om parternes arbejdsprogram frem til år 2010. Arbejdsprogrammet er et år kortere end normalt, fordi man har ønsket at bringe det i takt med den treårige rapporteringscyklus i Lissabon-processen. Arbejdsprogrammet indeholder følgende hovedtemaer:

- En fælles anbefaling om definitionen af Lissabon-strategierne fremover.
- En fælles holdning til de sociale og beskæftigelsesmæssige konsekvenser af klimapolitikken for at mindske de negative effekter og udvikle fælles aktiviteter.
- Fælles overvågning af implementeringen af de fælles principper for flexicurity.
- Mobilitet og økonomisk migration, herunder integration af migrant-arbejdere på arbejdsmarkedet.

Der er påbegyndt sonderinger om en aftale om at modvirke konsekvenserne af den økonomiske krise, hvilket har skabt en del diskussion i både arbejdsgiver- som arbejdstagerkredse i forhold til ambitionsniveauet. For LO's side mener vi, at det eneste mulige er at lave en smal aftale om arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for de direkte berørte, og ikke indgå i de store makroøkonomiske øvelser.

På det organisatoriske område har EFS iværksat en proces for at få skabt enighed om vedtægter og kontingentstruktur inden kongressen i 2011. Mange mener endvidere, at der er behov for at se mere grundlæggende på organisationens måde at fungere på. Målsætningen er at skabe mere synlighed omkring arbejdet og styrke organisationens strategiske profil. LO har udarbejdet et oplæg om behovet for ændringer som vil indgå i en samlet nordisk drøftelse af et udspil på dette område.

Samarbejde med Europa-Parlamentet

LO har i lyset af den stigende indflydelse, parlamentet har i forhold til EU-lovgivningen, udviklet sine samarbejdsrelationer i forhold til de danske medlemmer. Der er løbende kontakter med de centrale aktører, og LO forsyner i stigende grad parlamentarikerne med vores synspunkter, bl.a. i form af ændringsforslag til parlamentets betænkninger i forbindelse med forslagenes behandling i udvalgene og mere generelle betragtninger i forhold til afstemningerne i parlamentets plenarforsamlinger.

De nordiske kontorer i Bruxelles afholdt i oktober et fælles møde for alle nordiske medlemmer af Europa-Parlamentet i forbindelse med samlingen i Strasbourg, hvor der blev orienteret om vores synspunkter om arbejdstidsdirektivet, vikardirektivet og revisionen af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg. Der er enighed om også fremover at afvikle fælles nordiske aktiviteter, men nok mere målrettet de enkelte udvalg i parlamentet.

I forbindelse med at det nye Europa-Parlament tiltræder i sommeren 2009, planlægger LO en række målrettede aktiviteter i forhold til at gøre fagbevægelsen til en synlig medspiller for parlamentarikerne. LO vil fremover prioritere arbejdet i forhold til parlamentet højt for at gøre vores synspunkter gældende i forhold til arbejdet med de igangværende lovgivningsaktiviteter. LO's kontor i Bruxelles spiller en central rolle i denne strategi.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Efter den seneste udvidelse er der nu 344 medlemmer i udvalget, der er opdelt i tre grupper for lønmodtagere (heriblandt tre fra de danske fagbevægelser), arbejdsgivere og en blandet tredje gruppe med forbrugerinteresser, sociale organisationer og også landbrug.

I efteråret fik EØSU ny formand, da den faglige italienske fra CISL, Mario Sepi, blev valgt som afløser for en græsk arbejdsgiverrepræsentant. Sepi har fra starten lagt vægt på, at EØSU tager de sociale og arbejdsmarkedsmæssige spørgsmål op og herunder en vægt på både Lissabon-processens fortsættelse og det indre marked. Begge politiske emner har fået permanente studiegrupper.

Samtidig har lønmodtagergruppen fået ny formand. Grækeren Georgios Dassis, der har siddet i EFS' eksekutivkomite i årevis, er nu formand. Som gammel eksil-græker fra junta-tiden er han præget af den europæiske drøm som fredsbevarende samling, og taler varmt for så meget europæisk integration som muligt. Det betyder også, at han som formand lægger op til gruppedisciplin, og som sydlænding allerede er kommet på tværs af mere nordiske synspunkter.

EØSU kæmper forsat med sin identitet. Mario Sepi lægger vægt på, at udvalgets betænkninger bliver hørt og sætter spor i lovgivningen, og at samarbejdet med EU-Kommissionen og Europa-Parlamentet bliver udbygget. Kommissionen er normalt med i studiegrupper, udvalgsmøder og på plenarsamlinger, men det er kun på konferencer, at parlamentarikere hyppigt deltager.

Det er dog bemærkelsesværdigt, at både det franske og slovenske EU-formandskab bad EØSU om at komme med særlige udtalelser (hhv. syv franske og fire slovenske), og at det var mere seriøse spørgsmål, end da det tyske EU-formandskab bad EØSU udtale sig om transnationale cykelstier.

Formandskaberne har således både taget særlige spørgsmål om Lissabon-traktaten op og flere sociale og arbejdsmarkedsmæssige emner, som både de ældres og de unges situation.

EU-kommissionen bad EØSU komme med knap 20 udtalelser.

Det er kendetegnende for udvalgets afstemninger, at en række medlemmer fra lønmodtagersiden og den blandede sociale gruppe ofte stemmer sammen om mere kontroversielle udtalelser. Men også, at der kan være splittelse på arbejdsgiversiden, som fx da udvalget vedtog, at Kommissionen burde se på de omdiskuterede domme fra EF-domstolen (Laval, Viking m.m.).

Men der er også afvigelser på lønmodtagersiden som i energibetænkninger, hvor EØSU har vedtaget betænkninger med en ordfører fra lønmodtagersiden, der gik ind for unbundling i energisektoren – mod den europæiske fagbevægelses ønsker.

Af debatterne i EØSU og diskussionerne med EU-Kommissionen står det klart, at det er i de meget tekniske spørgsmål og betænkninger, udvalget har mulighed for indflydelse først og fremmest gennem den organiserede kontakt med embedsmænd fra EU-Kommissionen, og ikke i kontroversielle, politiske spørgsmål.

Informationsaktiviteter

På informationssiden er opbygningen af EU-portalen fagligt.eu fortsat. Portalen drives i et samarbejde mellem de tre hovedorganisationer, LO, FTF og Akademikernes Centralorganisation og har en redaktør fra LO i Bruxelles og en web-master i LO-Huset.

Portalen tog i årets løb en række emner op, men har stadig især fokus på arbejdsmarkedsspørgsmål, det indre marked, energi og forskning og udvikling.

Portalen begyndte at udsende et nyhedsbrev om kommende begivenheder og omtale af og links til de seneste artikler for at give et overblik.

Googles søgemaskine viser, at portalen ud over i Danmark også har læsere i Norge, Sverige, Belgien, Luxembourg og enkelte i Spanien (formentlig skandinaver på Bilbao-instituttet).

LO-kontoret i Bruxelles har fortsat udsendt et nyhedsbrev, EU-Orientering, der i form har nærmet sig nyhedsbrevet fra portalen. Kontoret er med et i europæisk netværk af faglige journalister.

IFS – International Faglig Sammenslutning

Den internationale finanskrise har i den grad påvirket den internationale fagbevægelses arbejde i 2008. Globalt set er lønmodtagerne og den dårligst stillede del af befolkningen blevet taberne i det globale finanscirkus. IFS har gentagne gange over for de internationale finansinstitutioner advaret mod kasinoøkonomien og dens konsekvenser over for almindelige lønmodtagere. IFS har stillet krav om en ny finansiel arkitektur, der inddrager fagbevægelsen, og omfatter en social dialog på såvel nationalt som internationalt niveau. LO har støttet denne politik og har blandt andet støttet idéen om et stakeholder-forum, som løbende skal overvåge den økonomiske udvikling.

Den 7. oktober blev markeret som den internationale Day of Action, hvor der globalt blev sat fokus på Decent Work (anstændigt arbejde). Formålet med kampagnedagen var at sætte fokus på de urimelige arbejdsforhold, mange hundrede millioner hver dag er udsat for. LO satte fokus på dagen med en række informations- og medietiltag.

Med henblik på at skabe en bedre koordinering af de faglige bistandsaktiviteter, som IFS' medlemsorganisationer igangsætter, faciliterer IFS et netværk, der skal skabe overblik over de mange aktiviteter. LO deltager aktivt i projektet, som også har opnået økonomisk tilskud fra Danida.

I mange år har IFS udgivet den årlige oversigt over krænkelser af faglige rettigheder. I 2008-udgaven må det igen konstateres, at retten til at drive faglige aktiviteter og forhandle løn og arbejdsvilkår bliver undertrykt og tilsidesat i store dele af verden. I Guatemala og Columbia blev faglige ledere brutalt myrdet på grund af deres aktiviteter. LO støttede i 2008 en særlig indsats i forhold til Guatemala med det formål at få myndighederne til at garantere de faglige rettigheder.

Organisatorisk er IFS under stærkt pres, da medlemstallet falder i hovedparten af de vestlige, faglige organisationer, som også er de store bidragsydere til IFS. Der skal derfor foretages en større tilpasning af organisationen de næste par år. I 2008 blev den sidste af de regionale organisationer dannet oven på sammenlægningen af FFI og WCL tilbage i 2006. Det var organisationen på det amerikanske kontinent, der blev stiftet i april 2008, og som fremover hedder ITUC-America.

ILO

Arbejdskonferencen 2008 vedtog en deklaration om Decent Work, som bliver hovedhjørnestenen i ILO's arbejde i mange år fremover i forhold til medlemslandene, og ikke mindst i FN-systemet, de øvrige internationale organisationer og EU.

Deklarationen fik opbakning fra alle tre grupper. Arbejdsgiverne og arbejdstagerne var hovedkræfterne i arbejdet, som giver mandat til en aktiv ILO-indsats fremover, der kræver en national opfølgning, som Danmark, gennem Det Faste ILO-Udvalg i Beskæftigelsesministeriet, så småt er i gang med.

Sammenlægningen af FFI og WCL betød et styrket samarbejdet blandt de faglige organisationer, der deltog i Arbejdskonferencen. De tidligere års politiske modsætningsforhold og rivalisering mellem de internationale faglige organisationer blev dermed undgået i vidt omfang.

Det lykkedes fx at blive enige om kandidatlisten fra arbejdstagersiden til ILO's styrelsesråd og der blev ikke opstillet yderligere kandidater. Der er tradition for, at de nordiske lande har en plads i styrelsesrådet, og at det går på skift landene imellem. Ulf Edstrøm fra svensk LO gik af i år. Ny nordisk repræsentant i styrelsen blev Trine Lise Sundnes fra norsk LO. Ifølge traditionen er det LO Danmarks tur i 2014.

Kina og forholdet til den kinesiske fagbevægelse er fortsat et kildent spørgsmål i den internationale fagbevægelse. Med IFS' stemmer blev kinesisk fagbevægelse, ACFTU, medlem af ILO's governing body på suppleantlisten, og der vil om tre år, når der igen er valg til governing body, tages stilling til ACFTU's placering afhængig af dialogen og samarbejdet undervejs. Som en del af kontakten til ACFTU arbejdes der på at udvikle en dialog, der bevirker, at IFS' medlemsorganisationer får bedre vilkår i forhold til de multinationale virksomheder, der opererer i Kina. IFS' nye politik ligger på linje med LO's forhold til kinesisk fagbevægelse.

Konklusionerne fra arbejdskonferencen er bl.a., at antallet af sager i applikationskomiteen viser, at der er lang vej endnu vedrørende overholdelse af konvention 87 og 98. Derfor ønsker ILO også at promovere de grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Statistisk viser det sig, at lande, der ikke har ratificeret 87 og 98 siden 1950, primært koncentrerer sig om Asien og Pacific samt de arabiske lande. Af lande, der har ratificeret flere af ILO's kernekonventioner, er der færrest der har ratificeret konventionerne 87, 98 og 138, som for fagbevægelsen er kernekonventioner.

ILO's arbejde er utroligt vigtigt. Ikke mindst indsatsen med at overvåge, påtale og udstille lande, der ikke respekterer de grundlæggende rettigheder, har stor betydning. Det virker måske ikke så åbenlyst i Danmark. Men lønmodtagere i lande som Zimbabwe, Burma, Colombia og Guatemala, hvor demokratiet bliver trådt under fode og hvor faglige ledere bliver forfulgt eller slået ihjel, er international støtte, opbakning og ydre pres vigtigt for den fortsatte kamp for retfærdighed.

Danmark kritiseres fortsat for ikke at ville ændre loven om det Danske Internationale Skibsregister, DIS, som i modstrid med ILO's regler forskelsbehandler udenlandske søfolk på danske skibe. Reglerne krænker konventionerne om forhandlingsret og organisationsfrihed.

ILO-konferencen diskuterede også ILO's konvention 94, der skal sikre, at udlicitering af offentlige opgaver ikke fører til social dumping. Det er en konvention, der også har stor betydning for EU's indre marked. Marie-Louise Knuppert understregede i sin tale på konferencen, at vi fuldt ud støtter den danske regerings og de kommunale arbejdsgiveres holdning til konvention 94, og vi er enige om, at den er det eneste globale redskab, der kan bidrage til, at offentlige udbud ikke fører til et undergravende pres på lønninger og arbejdsvilkår.

Arbejdskonferencen betragtes som relativt vellykket. Der er bred opbakning til, at ILO får en mere udadvendt rolle, især når det gælder Decent Work. Konklusionerne fra komiteerne om landbrug og uddannelse og støtten til applikationskomiteens rapport bekræftede, at ILO fortsat har et rimeligt sikkert trepartsmandat.

ILO-konferencen bekræftede det generelle indtryk, at organisationen er politisk velfungerende, og at den får stadig større gennemslagskraft, når det gælder globaliseringspolitik. ILO er dog stadig i nogen grad begrænset af de meget snævre økonomiske rammer, som bl.a. hindrer hjælpen til udviklingslandene.

Klima

I handlingsplanen for 2008 er det fastlagt, at LO skal udarbejde en klima- og energipolitik. Arbejdet blev forankret i en tværgående projektgruppe, som også har til opgave at forberede de faglige aktiviteter op til og under klimatopmødet i København i december 2009. Arbejdet med klimastrategien blev igangsat med et inspirationsseminar med deltagelse af forbundene og repræsentanter fra de nordiske LO. Gruppens arbejde tog udgangspunkt i, at klimaforandringerne vil berøre alle dele af samfundet og alle samfundsgrupper, og på den baggrund var relevant, at LO beskæftigede sig med klima- og energispørgsmål. I anbefalingerne anerkendes det internationale klimapanels mål om, at temperaturen kun må stige to grader, og at der skal ske en reduktion i CO2-udslippet på 25-45 pct. inden 2020, og senest i 2050 en reduktion på 45-85 pct.

Oplægget understreger også, at Danmark er godt rustet til at imødegå klimaforandringer gennem udbygning af alternativ energi og energieffektiviseringer, og at vi står i en win-win-situation. Det forudsætter dog, at der investeres massivt i forskning og teknologi inden for grøn teknologi. Desuden skal der satses på uddannelse, der sikrer, at der er kvalificeret arbejdskraft inden for den nye teknologi. Klima- og energioplægget blev vedtaget på HB-mødet i august. Efterfølgende arbejdes der med at udbrede klimapolitikken lokalt.

EU's klima- og energipakke

I december 2008 lykkedes det at få vedtaget en klima- og energipakke i EU, der fastholder målene om 20 pct. reduktion i CO2-udslippet, 20 pct. energieffektivisering og 20 pct. vedvarende energi i 2020. Forud var gået intense forhandlinger, hvor især Polen, Italien og Tyskland ønskede væsentlige ændringer i forhold til det oprindelige udspil. Der blev i den endelige aftale givet indrømmelser til de østeuropæiske lande og store dele af industrien.

Heldigvis lykkedes det at finde en model, der både fastholder det overordnede mål og samtidig beskytter den del af den europæiske industri, der er udsat for international konkurrence på grund af reduktionsforpligtelserne. Med denne aftale blev en væsentlig sten ryddet af vejen for at opnå en international klimaaftale ved klimakonferencen i København i 2009.

Deltagelse i Klimatopmødet i Poznan – COP14

LO deltog i klimakonferencen i Poznan som en del af IFS' delegation, der havde over 100 deltagere. Selve klimaforhandlingerne endte som ventet uden de store resultater, hvilket skyldtes, at man dels ventede på EU's klima- og energipakke og dels ventede på Barack Obamas indsættelse som præsident i USA. Konferencen fik derfor karakter af at være en mellemstation for klimakonferencen i København (COP15) i december 2009.

Forberedelse af COP15

I løbet af 2008 har LO arbejdet med forberedelserne af klima-konferencen – COP15 – i København i 2009. Dels er der arbejdet på at nå frem til en endelig aftale, der indeholder hensyntagen til de sociale – herunder beskæftigelsesmæssige – konsekvenser af klimaændringer og tiltag for at imødegå dem. Det er især sket gennem arbejdet i IFS og i forhold til den danske regering.

Derudover er der arbejdet med planlægningen af forskellige begivenheder, der skal afvikles i løbet af klimakonferencen for at sætte fokus på fagbevægelsens krav og forventninger til en ny international aftale. Der planlægges både aktiviteter målrettet den internationale delegation og aktiviteter i forhold til danske fagligt aktive.

NFS – Nordisk Fagligt Sammenslutning

Det nordiske samarbejde havde i 2008 fokus på en fælles nordisk stillingtagen til en række domme ved EF-domstolen. Med henblik på at samordne de nordiske faglige organisationers klima- og energipolitik frem mod Klimatopmødet i december i København blev der i 2008 nedsat en arbejdsgruppe, som fik ansvaret for at udarbejde NFS' klimapolitik. Arbejdet afsluttes i foråret 2009 med afholdelse af en klimakonference. Som fast bestanddel af NFS' arbejde følger man løbende udviklingen på det nordiske samarbejde i den forbindelse, og i forhold til udviklingen i EU holdt NFS en konference om arbejdskraftens bevægelighed inden for Norden. En afsluttende rapport forventes færdiggjort i begyndelsen af 2009.

På NFS' styrelsesmøde i maj blev det besluttet at udarbejde en fælles platform frem til EU-Parlamentsvalget. Platformen blev vedtaget på mødet i november og indgår nu i NFS' arbejde i forhold til de nordiske kandidater til parlamentet.

Øst– og Centraleuropa

LO's indsats i Øst- og Centraleuropa sker primært inden for rammerne af Det faglige Østersøråd-samarbejde/BASTUN, samt Pan European Regional Council/PERC.

Baltic Sea Trade Union Network (BASTUN) repræsenterer 12 mio. medlemmer i de 10 medlemslande i regionen og består i dag af 22 medlemsorganisationer.

BASTUN's primære funktion er at dele informationer, diskutere og definere emner og temaer af fælles interesse samt repræsentere regionens interesser i internationale fora. Da formandskabet for BASTUN går på skift landene imellem for et år ad gangen, er det LO-Danmarks tur i perioden juni 2008/9. NFS er sekretariat for BASTUN.

I den periode, hvor LO har formandskabet, arbejder BASTUN med at formulere fremtidige mål og arbejde om arbejdsmarkedet i regionen, herunder specifikke initiativer under det svenske EU-formandskab i 2. halvdel 2009. BASTUN vil fortsætte opmærksomheden om Hviderusland og støtte til Belarusian Free Trade Unions (BKDP) samt dialog og samarbejde med russisk fagbevægelse.

Når det gælder LO-støtten til projekter i denne region, har LO igangværende støtte til Hviderusland via IFS. LO har med LPSK/Litauen i 2006 indgået en samarbejdsaftale, som i 2007 er blevet fulgt op med et toårigt tilskud til LPSK’s organisationsudvikling inkl. medlemsrekruttering. Bevillingen er givet bilateralt.

Der ligger nye projektanmodninger fra IFS, bl.a. Kaliningrad, Moldavien, Georgien og et regionalt medlemshvervningsprogram i Centraleuropa. Derudover giver LO et årligt beløb til ILO’s Torino-center til et kursus for faglige ungdomsledere.

Udenrigsministeriet gennemfører et naboskabsprogram i det samme geografiske område.

Etisk Handel

I februar 2008 blev Dansk Initiativ for Etisk Handel (DIEH) oprettet. LO var stærkt involveret i oprettelsen af initiativet, der samler både virksomheder, erhvervsorganisationer, NGO’er og fagbevægelsen med det formål at fremme overholdelse af arbejdstagerrettigheder i leverandørkæden. Fra fagbevægelsen er LO, 3F og Handelskartellet medlemmer af initiativet.

Efter ønske fra medlemmerne har der i 2008 været stor fokus på samhandlen med Kina og der er blandt andet blevet gennemført en leverandørkonference i Kina.

Udover de emner der behandles i fælles regi, er der også mulighed for, at medlemmerne i initiativet arrangerer aktiviteter for mindre grupper om specifikke emner. Således har Fair Trade bedt fagbevægelsen om at hjælpe med til at forbedre overholdelsen af arbejdstagerrettigheder inden for Fair Trade-konceptet.

Initiativet skal også fungere som en ressourcebase for medlemmerne og har et sekretariat med fire medarbejdere med spidskompetencer inden for virksomheders samfundsansvar.

Der findes lignende initiativer i Norge og England, hvor fagbevægelsen også har været blandt initiativtagerne til oprettelsen. I Danmark er man kommet langt hurtigere fra start i form af at få større virksomheder til at melde sig ind. Således er både Novo Nordisk, Bestseller, COOP og Staten og Kommunernes Indkøbscentral medlemmer af det danske initiativ.

Børnearbejde er et emne, der ofte diskuteres i forbindelse med etisk handel. LO har i 2008 gennemført et børnearbejdsprojekt sammen med Support Service Institute for Women i Filippinerne med støtte fra Udenrigsministeriet.

Udviklingsbistand

Der er blevet arbejdet med to opgaver inden for det udviklingspolitiske område.

Regeringen nedsatte i april en Afrika-kommission, hvis formål var at komme med anbefalinger til, hvorledes dansk udviklingsbistand bedre kunne bidrage til højere beskæftigelse i de afrikanske lande med særlig fokus på unge. LO var positiv over for kommissionens mandat og har parallelt samarbejde med vores afrikanske faglige samarbejdspartnere om at bidrage med fagbevægelsens synspunkter og holdninger.

I september holdt vi således sammen med IFS-Afrika et seminar der resulterede i 47 anbefalinger til Afrika-kommissionen. De afrikanske faglige organisationer pegede blandt andet på, at de makroøkonomiske betingelser skulle forbedres, en større indsat mod korruption, bedre muligheder for at skabe job i den formelle økonomi, mere fokus på faglige uddannelser og ikke mindst muligheden for at forhandle løn og arbejdsforhold. Konklusionen fra seminaret var, at hvis der skal sikres bæredygtig beskæftigelse, er det vigtig at inddrage arbejdsmarkedets parter og sikre en social dialog, som blandt andet er beskrevet i ILO's koncept for Decent Work.

Afrika-kommissionen afslutter sit arbejde i maj 2009. Og i de foreløbige arbejdspapirer fra kommissionen lægges der vægt på, at beskæftigelsesfremmende initiativer skal ske med udgangspunkt i en Decent Work-dagsorden. LO vil følge arbejdet frem til kommissionen fremlægger sine anbefalinger, og vil efterfølgende sikre at fagbevægelsen er inddraget i implementeringen af anbefalingerne.

Gennem blandt andet LO's deltagelse i Danidas styrelsesarbejde har der været arbejdet på at styrke Decent Work-dagsorden i dansk udviklingspolitik. Således indeholder alle Danidas erhvervssektor-programmer i dag en faglig komponent. På Danidas temadage i juni var et af temaerne således beskæftigelsespolitik og Decent Work.

Gennem Ulandssekretariatets projekter i de lande, hvor vi har et samarbejde med faglige organisationer, arbejdes der på at styrke fagbevægelsen inddragelse i den sociale dialog.

Udviklingsprojekter

Burma

LO forestår to projekter på vegne af Den Danske Burma Komite. Et uddannelsesprojekt for Shan-flygtningebørn og et projekt til støtte for den burmesiske demokratibevægelse.

Projektet for skolebørnene har stor succes og det lykkes at tage imod flere og flere børn og også at få indsluset nogle af flygtningebørnene i det thailandske skolesystem.

Alle de organisationer, der støttes gennem projekterne, var i 2008 stærkt berørt af følgerne af demonstrationerne i september 2007. Der blev fra regimets side slået hårdt ned på især de journalister, der arbejder for en af vores partnere Democratic Voice of Burma.

Flere journalister og aktivister er blevet idømt lange fængselsstraffe og regimets reaktion demonstrerer med al ønskelig tydelighed, hvilken risiko folk løber, når de kæmper for demokrati i Burma.

I maj 2008 blev Burma ramt af cyklonen Nargis, der dræbte tusindvis af mennesker og medførte en humanitær katastrofe af enorme dimensioner. Det skabte stor international opmærksomhed omkring Burma – ikke mindst provokeret af, at militærregimet i lang tid nægtede udenlandske nødhjælpsarbejdere adgang til Burma.

Midt under katastrofen og det kaos den medførte, valgte militærregimet at gennemføre en folkeafstemning om et forslag til en forfatning, der blandt andet cementerer militærets indflydelse. Regimet meddelte, at forfatningen blev vedtaget med over 90 pct. af de afgivne stemmer og stemmeprocenten var angiveligt i samme størrelsesorden. Der herskede dog ingen tvivl om, at der havde fundet massivt valgsvindel sted.

En af Den Danske Burma Komites projektpartnere, Forum for Democracy in Burma, ledte an i en omfattende ”stem Nej” kampagne og viste deres evne til mobilisere folkelige kræfter inde i Burma.

De seneste år har om noget bevist, at den strategi, der har været forfulgt med at opbygge og støtte små civilsamfundsgrupper inde i Burma gennem organisationer, der opererer i et sikkert land som Thailand, har været rigtig.

Udover den Danida-finansierede støtte har dansk fagbevægelse også ydet støtte til eksempelvis grupper, der udfører illegalt fagligt arbejde inde i Burma. Denne støtte ydes og forvaltes med stor forsigtighed og omhu for ikke at bringe de burmesiske aktivister i større fare, end de allerede er.

I september 2008 blev der indsendt en ansøgning til Udenrigsministeriet om en 3-årig forlængelse af projektet, der udløber til april 2009.

Zimbabwe

Det overraskende valgresultat i Zimbabwe den 29. marts 2008 betød, at de to præsidentkandidater Morgan Tsvangirai (MDC) og Robert Mugabe (Zanu PF) skulle ud i en anden valgrunde, da ingen af kandidaterne opnåede 50 pct. + 1 af stemmerne i første. Resultatet af valget i Zimbabwe var allerede en kæmpe sejr for oppositionen, symboliseret ved den tidligere fagforeningsleder og præsident for oppositionspartiet Morgan Tsvangirai.

Ikke mange havde spået oppositionen store chancer ved dette valg, men valgresultatet har vist, at der på trods af den økonomiske, sociale, demokratiske, nedtur, som Zimbabwe har været igennem de sidste 10 år, er der blandt de ca. 40 pct., der har afgivet deres stemme, et stort ønske om forandring – ”time for change”.

Men anden valgrunde kom aldrig og meget tyder på, at Mugabe ikke giver sig frivilligt, og vil til det sidste benytte alle midler for at skræmme befolkningen og oppositionen.

Den 15. september lykkedes det at nå en aftale mellem Mugabe og Tsvangirai om en ny fællesregering, der skulle dele magt og indflydelse i en overgangsperiode.

Civilsamfundet, herunder fagbevægelsen og øvrige samarbejdsparter, har været skeptiske, ikke kun over indholdet i aftalen af 15. september og SADC's rolle i den forbindelse, men også over det faktum, at en fælles overgangsregering betyder, at Mugabe ikke fjernes fra magten.

Det Arabiske Initiativ

I 2008 var LO repræsenteret i styregruppen for projektet om Social Dialog i Marokko sammen med Dansk Industri og Beskæftigelsesministeriet. Projektet har haft til formål at demonstrere gevinsterne ved en god social dialog. Det er i praksis sket ved at bistå marokkanerne i at etablere sikkerhedsorganisationer og sikkerhedsudvalg på flest mulige virksomheder. Der har været gennemført træning af arbejdsgiverorganisationer, fagbevægelsen i Marokko samt af medarbejdere på 13 virksomheder i Casablanca-regionen. Kurserne for fagbevægelsen er blevet gennemført af Fagbevægelsens Ulandssekretariat.

Projektet er blevet forlænget med yderligere tre år fra 2009 med en bevilling på knap 13 millioner fra Udenrigsministeriet.

Uddannelse

Erhvervsakademi- og Professionsbacheloruddannelserne

I løbet af 2008 trådte den ny lovgivning vedrørende Erhvervsakademi- og Professionsbacheloruddannelserne (tidligere KVU og MVU – nu altså EA og PB) i kraft. Det betød en række ændringer omkring disse uddannelser. Ud over at disse uddannelser altså nu er samlet i et og samme lovgrundlag – hvorved fx mulighederne for sammenhængende uddannelser i form af PB som overbygning på EA nu er styrket – var der to væsentlige nydannelser: Etablering af et nyt fælles råd og indførelsen af et særligt akkrediteringssystem for disse uddannelser som del af et samlet akkrediteringssystem for alle videregående uddannelser.

Rådet for Erhvervsakademi- og Professionsbacheloruddannelserne (REP) blev nedsat i sommeren 2008. LO har to pladser i dette råd, hvor HK og LO repræsenterer LO, og LO har også en plads i rådets forretningsudvalg, hvor i øvrigt sidder formanden for rådet, Niels Fog, og DI, KL og FT.

Rådets arbejde er stadig på det meget indledende stadie. LO har etableret en velfungerende formødestruktur, hvor øvrige interesserede repræsentanter fra forbundene mødes og diskuterer REP's dagsorden inden møderne.

I efteråret løb den første akkrediteringsrunde så af stablen. Der er hermed etableret et system, hvor parterne ikke – heller ikke gennem REP – bliver hørt i forbindelse med uddannelsesforslagene. Det har ikke været en tilfredsstillende proces, men det vil blive evalueret i 2009.

Men runden betød, at der kom en række nye uddannelser – såvel ordinære som under åben uddannelse – i alt 21:

- Professionsbachelor i mejeriteknologi
- Professionsbachelor i diplomingeniør i bæredygtig energiteknik
- Professionsbachelor i diplomingeniør i Proces og innovation
- Professionsbacheloruddannelse i eksport og teknologi
- Professionsbachelor i laboratorie- fødevare- eller procesteknologi (overbygningsudd.)
- Professionsbachelor inden for offshore (overbygning)
- Overbygningsuddannelse som professionsbachelor i webudvikling
- Overbygningsuddannelse som professionsbachelor i softwareudvikling
- Overbygningsuddannelse som professionsbachelor i international handel og markedsføring
- Overbygningsuddannelse som professionsbachelor inden for design og business
- Overbygningsuddannelse som professionsbachelor i sportsmanagement
- Erhvervsakademiuddannelse inden for ernæringsteknologi
- Erhvervsakademiuddannelse inden for autoteknologi
- Profilforløb i ungdoms- og voksenundervisning, VVU
- Profilforløb i oplevelsesøkonomi, VVU

- Diplomuddannelse i de frie skolers tradition og pædagogik
- Diplomuddannelse i formidling af kunst og kultur til børn og unge
- Diplomuddannelse i webudvikling
- Diplomuddannelse i softwareudvikling
- Diplomuddannelse i international handel og markedsføring
- Diplom i sportsmanagement

Derudover kunne man konstatere følgende vedrørende søgningen til uddannelserne. På PB-området viste 2008, at 7 pct. flere ville være diplomingeniør, mens it-uddannelserne har tiltrukket 29 pct. flere studerende, og det økonomisk-merkantile område oplever en fremgang på 15 pct.

De offentligt rettede PB-uddannelser til pædagog, lærer og sygeplejerske oplevede derimod et fald i optaget. 9 pct. færre blev optaget på læreruddannelsen, 22 pct. færre på pædagogstudiet og 18 pct. færre på sygeplejerskeuddannelserne.

Samlet set søgte flere EA-uddannelserne i 2008 end i 2007, men det dækker over store forskelle. Det fremgår bl.a. af nedenstående tabel, at en række af de tekniske EA'er stadig har problemer med at tiltrække elever (såvel fx installatør som produktionsteknolog gik yderligere tilbage), mens en række af de merkantile går frem (fx finansøkonom).

Tilgang og søgning på erhvervsakademiuddannelserne 2004-2006 og 2007-2008

	2004	2005	2006	2007 (KOT)*	2008 (KOT)*
Transportlogistiker	66	63	78	75	81
Finansøkonom	656	945	1.009	951	1.045
Handelsøkonom	50	113	200	171	170
Markedsføringsøkonom**	1.432	1.681	1.571	1.307	1.431
Serviceøkonom	443	526	484	509	501
Administrationsøkonom	84	81	45	48	26
Laborant	471	553	414	274	251
Designteknolog	460	544	624	530	543
Installatør	336	350	338	279	258
Produktionsteknolog	224	281	268	174	157
Teknisk manager offshore (2005)	÷	31	25	14	23
Datamatiker	614	688	565	405	614
Multimediedesigner	805	890	993	786	933
IT-/elektronikteknolog	213	185	151	100	120
E-designer	26	48	26	30	30
Procesteknolog	108	175	127	95	94
Jordbrugsteknolog	161	236	175	182	153
Total	6.149	7.390	7.093	5.930	6.430

** Er de oprindelige tilmeldingstal – ikke de endeligetal*
***Markedsføringsøkonomuddannelsen figurerer to gange i de oprindelige data fra Danmarks Statistik. Disse er summeret.*

Tilgang og søgning på professionsbacheloruddannelserne 2004-2006 og 2007-2008

	2004	2005	2006	2007 (KOT)*	2008 (KOT)*
Socialrådgiver	1.043	996	1.122	1.192	1.174
Journalist	248	243	237	252	251
Billedjournalist	17	17	16	16	16
Tv- og medietilrettelæggelse (2006)	¤	¤	22	39	40
Int.leisure man.	46	55	44	38	62
Ingeniør	1.867	1.822	1.710	1.437	1.541
Mediepro/ ledelse	35	39	34	42	39
Økonomi-IT	22	31	42	9	57
Karakteranimation	25	25	26	25	44
Grafisk kommunikation	55	55	64	102	103
Bygningskonstruktøruddannelsen	1.038	1.260	1.205	750	737
Sygeplejerske	3.008	2.731	2.918	2.729	2.240
Jordemoder	109	136	140	162	186
Fysioterapeut	601	775	678	719	776
Ergoterapeut	530	543	552	456	462
Afspændingspædagog	50	56	58	64	64
Radiograf	159	162	157	178	141
Ernærings- og husholdningsøkonom	÷	3	÷	0	0
Ernæring-sundhed	486	670	571	529	510
Bioanalytiker	251	315	213	230	246
Folkeskolelærer	4.163	3.819	3.365	2.896	2.645
Pædagog	5.443	5.461	5.106	3.882	3.023
Tekstil fag/form	55	57	64	55	49
Tegn-mundhånd, tolkning.	63	57	49	60	61
Eng/tysk-web markedskommunikation	13	10	13	13	16
Offentlig administration (2008)	¤	¤	¤	¤	40
Procesøkonomi og værdikædet ledelse (2007)	¤	¤	¤	37	61
Global Bachelor in Nutrition and Health (2006)	¤	¤	¤	36	90
Optometrist (2007)	¤	¤	¤	128	145
Professionsbachelor i Finans (2008)	¤	¤	¤	¤	166
Natur- og Kulturformidling (2006)	¤	¤	¤	[?]	[?]
Total	19.340	19.348	18.419	16.076	14.985

** Ikke endelige tal – men tilmeldingstal*

Dannelse af Erhvervsakademier

I 2008 var det ikke alene uddannelserne og uddannelsesbestemmelserne, der gav nye vilkår at arbejde under. Fra sommeren 2008 blev der etableret midlertidige bestyrelser for de nye erhvervsakademier – som så er trådt i kraft pr. 1.1.2009.

Der blev i 2008 dannet de 10 akademier (med de deltagende erhvervsskoler i parentesen):

- Erhvervsakademiet Nordjylland (Ålborg Tekniske Skole, Ålborg Handelsskole)
- Erhvervsakademi Århus (Jordbrugets Uddannelsescenter Århus, Aarhus Tekniske Skole, Aarhus Købmandsskole)
- Erhvervsakademi NordØst (Den Jydske Haandværkerskole, Randers Tekniske Skole, Handelsskolen Minerva, Skive Tekniske Skole, Skive Handelsskole, Mercantec, Horsens Handelsskole)
- Erhvervsakademi MidtVest (Holstebro Tekniske Skole, Uddannelsescenter Herning)
- Erhvervsakademi Syd-Vest (EUC Syd, Business College Syd, EUC Vest, Esbjerg Handelsskole)
- Erhvervsakademi SydØst (Hansenberg, IBC Kolding)
- Erhvervsakademi Fyn-Vejle (Dalum Uddannelsescenter, Odense Tekniske Skole, Tietgenskolen, Vejle Handelsskole)
- Erhvervsakademi Sjælland (Køge Handelsskole, Slagteriskolen i Roskilde, Roskilde Handelsskole, Selandia CEU, CELF, EUC Sjælland, Handelsskolen Sjælland Syd)
- Erhvervsakademi Hovedstaden A (Københavns Tekniske Skole, TEC, BEC, CPH WEST)
- Erhvervsakademi Hovedstaden B (Niels Brock, Hotel- og Restaurantskolen, Handelsskolen København Nord, Erhvervsskolen Nordsjælland).

Processen omkring dannelsen af akademierne var meget turbulent og først i 2009 vil det være muligt at få et overblik over, hvordan fagbevægelsens indflydelse bliver i de nye, blivende akademier.

VVU- og Diplomuddannelserne

Ud over de ordinære uddannelser – altså EA og PB – er Erhvervsakademier og professionshøjskoler også ramme om en del af det offentlige VEU-udbud. Det drejer sig om de Videregående Voksenuddannelser (VVU) og Diplomuddannelserne.

Samlet set var der i 2007, som er det sidste år, vi har officiel statistik på, godt 3.000 årselever på VVU og ca. 6.700 årselever på diplomuddannelserne.

Voksen- og Efteruddannelse

Trepartsaftale om Bedre rammer for udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og etablering af VEU-centre

I slutningen af 2008 faldt endelig en aftale om udmøntning af ”Bedre rammer for udbud af AMU” på plads, så der forelå et enighedspapir mellem LO, DA og UVM, der efter behandling i Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og efteruddannelse blev indstillet til undervisningsministeren.

Drøftelserne om en sådan aftale startede i februar 2008. Drøftelser blev ført mellem Undervisningsministeriet, LO og DA om udmøntning af den aftale, der med Trepartsaftalen fra oktober 2007 blev indgået specifikt omkring ”Bedre rammer for udbud”. Skoleforeninger og andre aktører blev også inddraget undervejs i forløbet.

Forløbet blev således langvarigt, da det i første fase viste sig svært at opnå enighed med DA om såvel de strukturelle som institutionelle rammer for og styring af det fremtidige udbud. Oven i dette har der især været uenighed med Undervisningsministeriet om parternes rolle og partsstyrets betydning. I august 2008 skete der dog et gennembrud, således at LO og DA blev enige om et fælles rammenotat, som blev forelagt for Undervisningsministeriet på et møde torsdag den 20. august. Dette notat blev gennemgået og drøftet på mødet, og der blev opnået fælles enighed om følgende:

- Der gennemføres en ny udbudsrunde med henblik på en reduktion i antallet af de nuværende ca. 124 godkendte udbydere (måltal for kommende antal udbydere er ikke fastlagt), og at uddannelsesinstitutionerne og deres bestyrelser er selvstændige beslutningstagere med hensyn til udbud. Ret til udbud følges af en udbudspligt og kontrakter herom med Undervisningsministeriet.
- Der etableres mellem 8 og 14 VEU-centre med dertil samme antal partssammensatte centerråd. Centrenes opgave bliver at koordinere sammenhæng til øvrige udbydere, der dækker det brede VEU-felt, at koordinere vejledning, rådgivning og det opsøgende arbejde i forhold til virksomheder og medarbejdere, koordinere markedsføring samt koordinere aktiviteter forbundet med realkompetencevurdering. Der afsættes særlige og nye midler til at dække centrenes driftsomkostninger.
- De partssammensatte centrale efteruddannelsesudvalg tildeles en central rolle i forhold til opstilling af kriterier for udbud samt indstilling til det centrale VEU-råd (der pr. 1. januar 2009 afløste Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse (REVE)) om, hvem der skal tilkendes ret til udbud. De lokale efteruddannelsesudvalgs rolle præciseres ligeledes, så deres fremtidige opgave bliver klarere og mere fokuseret end i dag.
- En udbudsrunde iværksættes i 2009 med ikrafttræden pr. 1. januar 2010. Samtidig etableres et antal centre. LO og DA angav samtidig som præmis for aftalen, at de opgaver, der lå i forsøgene med vejledningsnetværk, der udløb med udgangen af 2009, skulle overgå til de kommende centre.

- Der etableres samtidig samme antal partssammensatte centerråd. Der blev opnået enighed om de partssammensatte centerråds sammensætning, således at parterne sikres den centrale repræsentation og rolle, som var afgørende for LO. Ligeledes blev der opnået enighed om, at de lokale uddannelsesudvalgs fortsatte partssammensætning er gældende som angivet i § 9 i Lov om arbejdsmarkedsuddannelser, og at deres arbejde og opgaver vil blive drøftet med henblik på optimering af deres indsats. Spørgsmålet om geografisk nærhed, i forhold til bl.a. udbudsinstitutionernes markedsføring, blev der ligeledes opnået enighed om, efter hvilke principper dette skal forstås.

Den endelig konfirmation af enighedsnotatet skete på et REVE-møde den 20. november 2008.

Herefter overgik enighedsnotatet til politisk behandling.

VEU-råd

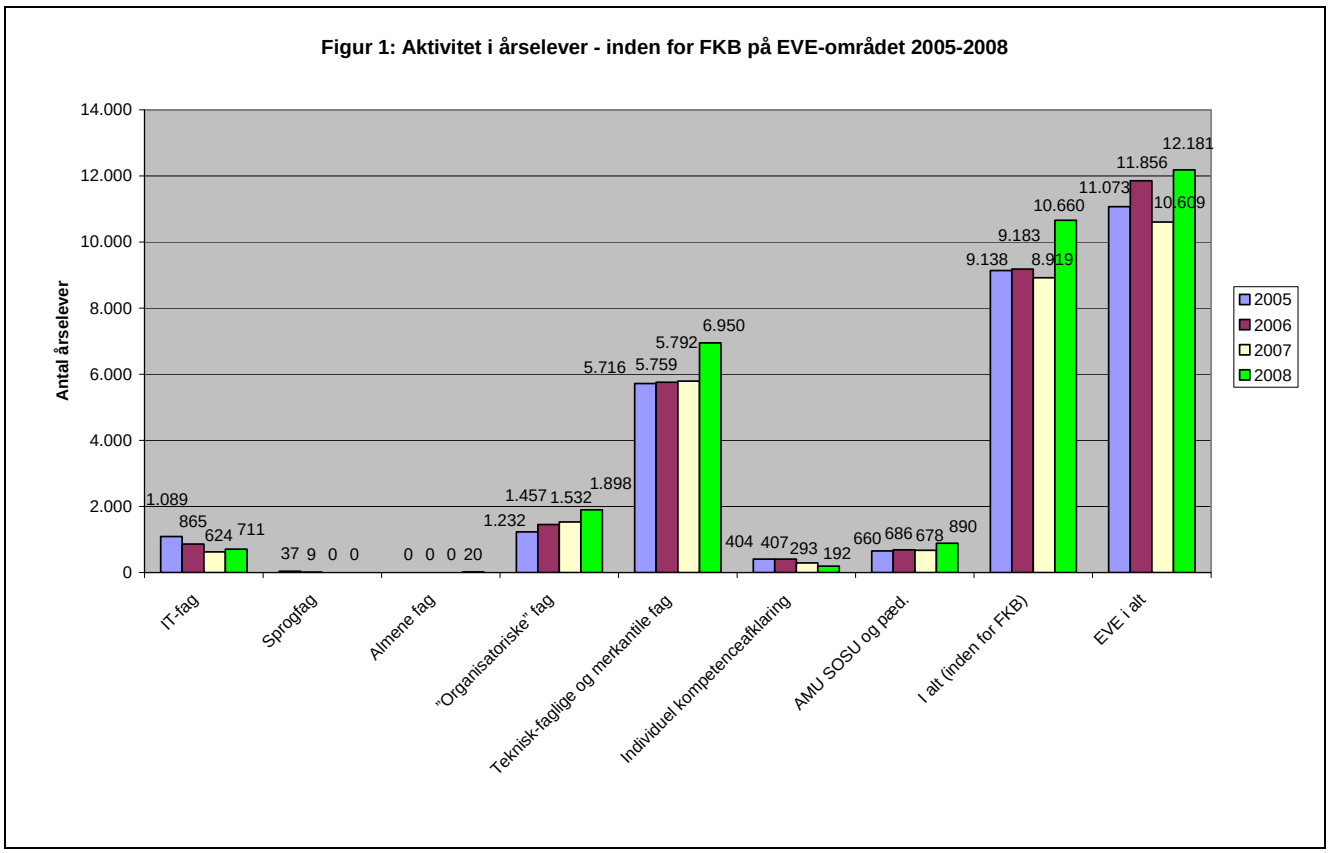
I efteråret 2008 blev et lovforslag fremsat og vedtaget, så de rådgivningsopgaver om de almene og forberedende uddannelser (AVU og KFU), der hidtil havde været varetaget af Rådet for Kortuddannedes Fortsatte Uddannelse (KFU-rådet) blev overført til hhv. Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse, der samtidig ændrede navn til VEU-rådet. For LO var der således tale om et ønske, som hermed blev indfriet. LO's forventning er således, at det vil give mulighed for i større udstrækning af at tænke det brede VEU-felt i en strategisk uddannelsespolitisk helhed. VEU-rådet afholdt sit første møde i slutningen af januar 2009.

Erhvervsrettet voksen og efteruddannelse

Aktiviteten på Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelsesområdet (herefter kaldet EVE) i 2008 var på 12.181 årselever, hvilket samlet set er ca. 1.521 årselever højere end den samlede afholdte aktivitet i 2007. I alt ligger aktiviteten på 95 pct. af grundbudgetteringen. Hvis puljen på den ene milliard til ekstra aktivitet, der blev afsat i 2007 frem til 2012, medregnes, ligger aktiviteten i 2008 på 77 pct. af det budgetterede. Sammenlignet med 2007 dækker stigningen i aktiviteten over en større fremgang på ca. 20 pct. inden for de fælles kompetencebeskrivelser (FKB'er) og tilbagegang på ca. 10 pct. uden for FKB'erne.

Inden for FKB'erne kan fremgangen i aktiviteten henføres til en markant stigning de sidste tre kvartaler af 2008. Aktiviteten inden for FKB'erne udgør med 10.660 årselever ca. 88 pct. af den samlede aktivitet på området for Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, mod kun 84 pct. i 2007.

Sammenholdes 2008 med 2007 er der sket en stigning i aktiviteten inden for FKB'erne svarende til ca. 1.741 årselever. Aktiviteten er således steget med 20 pct. i forhold til 2007. Sammenholdt med 2007 har alle EVE-aktivitetsgrupper inden for FKB'erne, undtaget Individuel Kompetencevurdering, oplevet en fremgang i aktiviteten. Se figur 1.:

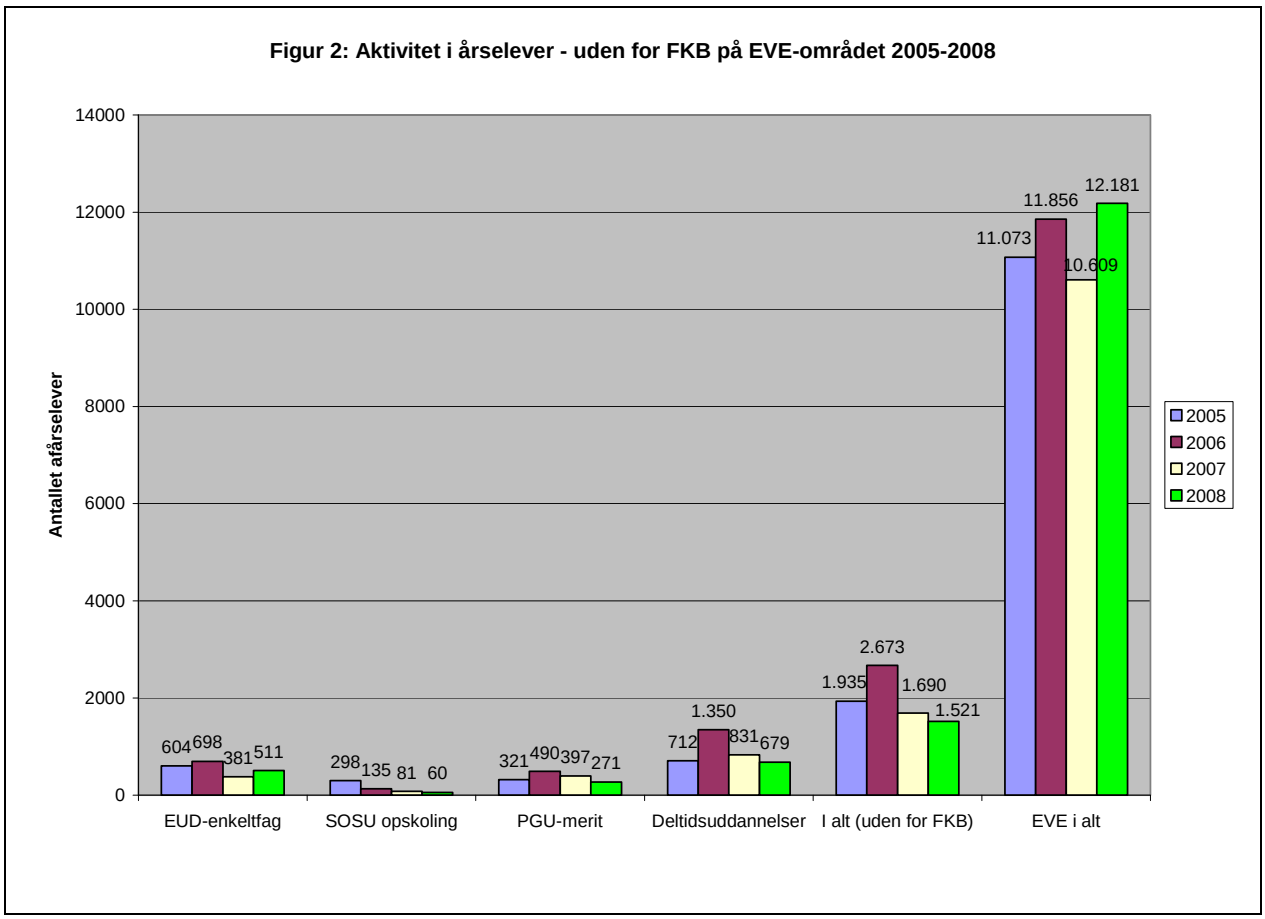


Kilde: Institutionsstyrelsen, Undervisningsministeriet 2009

Vurderes udviklingen i et samlet perspektiv fra 2005 til 2008, ses der en generel fremgang inden for FKB'erne, idet aktiviteten for 2008 retter op på den negative udvikling i 2007, jf. figur 1.

Aktiviteten uden for FKB'erne endte i 2008 på 1.521 årselever, og aktiviteten for 2008 udgør således blot 67 pct. af det forventede for 2008. I forhold til 2007 er aktiviteten uden for FKB'erne faldet med 10 pct., hvilket svarer til et fald på ca. 169 årselever.

Alle EVE-grupper uden for FKB'erne, bortset fra EUD-enkeltfag, har oplevet et markant fald i aktiviteten, når aktiviteten i 2007 og 2008 sammenlignes. Tilbagegangen vedrører nominelt primært SOSU-opskoling og PGU-merit, der har været i afløb i 2008. Disse fag er erstattet af GVU. Der tale om en tilbagegang på ca. 147 årselever. Se figur 2:



Kilde: Institutionsstyrelsen, Undervisningsministeriet 2009

Når udviklingen uden for FKB'erne ses i et samlet perspektiv for perioden 2005-2008, ses et anderledes negativt udviklingsmønster, i forhold til det positive inden for FKB'erne. Generelt er der blandt alle fire uddannelseskategorier en faldende udvikling i antallet af årselever i perioden siden 2006.

Aktivitetsforøgelsen i især de sidste tre kvartaler af 2008 må i høj grad tilskrives dels de forbedrede økonomiske og afholdelsesmæssige rammer, der blev implementeret i april 2008 som følge af Trepartsaftalen herom i oktober 2007. Taxametrene blev løftet med i alt 110 mio. kr. og fleksibilitetsmulighederne i afholdelsesformer blev udvidet.

Forbruget af VEU-godtgørelse i 2008 blev på 1.246,10 mio. kr., hvilket udgør 93 pct. af det forventede forbrug på FL 2008.

I forhold til 2007 har forbruget samlet set været 16 pct. højere i 2008. Udviklingen dækker over en markant fremgang på 20 pct. på befordring, og hele 38 pct. på kost og logi.

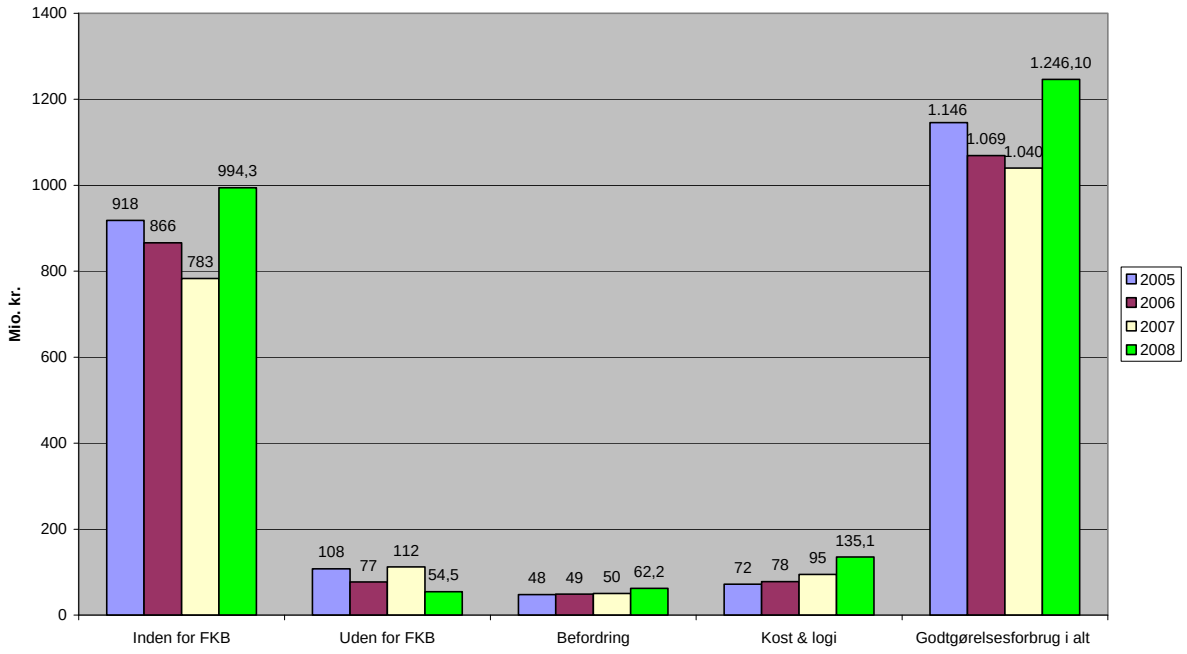
Forbruget for de ledige er steget med 18 pct. i forhold til 2007. Se figur 3.

Andelen af deltagere, der reelt har trukket godtgørelse inden for FKB'erne i 2008 har været knap 69 pct., hvilket er et marginalt fald i forhold til 2007, hvor andelen der trak VEU godtgørelsen lå på ca. 70 pct., og 2006, hvor andelen var på knap 71 pct. En problemstilling som også tidligere har været genstand for nærmere vurderinger af, hvad baggrunden for dette måtte være. En af flere årsager er formodentligt, at antallet af deltagere uden for VEU-godtgørelsesmålgruppen er vokset.

Alt i alt blev 2008 et år, hvor der positivt betragtet skete en stigning i aktiviteterne inden for de fælles kompetencebeskrivelser. At stigningen især har været markant i sidste kvartal af 2008, skal ses i lyset af den på det tidspunkt begyndende stigende ledighed.

Det må samtidig vække undren, at faldet i aktiviteter inden for individuel kompetence-afklaring er fortsat i 2008 i betragtning af, at Undervisningsministeriet har kørt en særskilt kampagne om denne mulighed og, at flere af LO's forbund har benyttet sig af denne mulighed i forhold til fokus på opkvalificering af medlemmerne.

Figur 3: Forbrug af VEU godtgørelse 2005-2008 på EVE området i mio. kr. (i årets priser)



Kilde: Institutionsstyrelsen, Undervisningsministeriet 2009

National Center for kompetenceudvikling

Regeringen afsatte i 2007 sammen med partierne bag *Aftalen om udmøntning af globalise-ringspuljen* en pulje på i alt 75 mio. kr. til bedre vejledning og rådgivning. Denne pulje blev fordelt for en 3-årig periode på baggrund af en politisk drøftelse i marts 2007 mellem regeringen og aftalepartierne.

Et resultat af dette blev etableringen af Nationalt Center for kompetenceudvikling, som så dagens lys i juni 2008.

Centrets formål er at indsamle og formidle anvendelsesorienteret viden om alle aspekter af kompetenceudvikling i virksomhederne og i det offentlige voksen- og efteruddannelses-system. Centret skal følge udviklingen i voksen- og efteruddannelsesindsatsen, herunder især belyse kvalitet og effekt af indsatsen.

Et væsentligt fokusområde er at dokumentere og formidle viden om, hvordan motivationen for deltagelse hos ansatte og virksomheder kan styrkes, ligesom centret skal formidle resultater fra undersøgelser og evalueringer på området, for eksempel vedrørende voksenvejledning, behovsvurderinger, nye læringsformer og anerkendelse af realkompetence.

Centret gennemfører følgeforskning i relation til nye tiltag om voksenvejledning og rådgivning med henblik på at vurdere kvalitet og effekt af tiltagene.

LO havde forud for aftalen fra 2007 ønsket oprettelsen af et sådant center. LO følger centrets opgaveløsninger gennem deltagelse, sammen med bl.a. repræsentanter fra LO-forbund, i referencegrupper og mindre særligt opgavefokuserede følgegrupper.

Ungdomsuddannelse og folkeskole

Folkeskolen og vejledning

LO har i 2008 revideret det politiske program for folkeskolen ”En endnu bedre folkeskole”, hvor der nu tages stilling til de dagsaktuelle temaer, der præger debatten om grundskolen. Indsatsen for de svageste elever, med vægt på specialundervisningen og en styrket indsats for de tosprogede elever, er to af hovedpunkterne i det nye program, Derudover er det temaer som arbejdsmiljø for børn og unge, en styrket udskoling og kollektiv vejledning og bedre kost og motion, der er temaerne for programmet.

Folkeskolepolitikken indgår endvidere som tema i LO’s Ulighedsprojekt, hvor LO’s Hvidbog om ulighed har belyst folkeskolens rolle i at videreføre den sociale arv. I processen med at skabe et nyt folkeskolepolitisk program har LO holdt møder med forskellige interesseorganisationer blandt forældre og elever på området.

Gennem arbejdet i Skolerådet har LO særligt fulgt debatten om specialundervisning, der særligt optager fagbevægelsen, da det er en afgørende forudsætning for at nå 95 pct.-målsætningen, at alle elever sikres de faglige forudsætninger for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse. En del debat har gennem året fokuseret på, at effekten af den store mængde specialundervisning, der gennemføres i Danmark, endnu er uafdækket. Skolerådet har iværksat en afdækning af området, der afsluttes i foråret 2009.

LO har i 2008 deltaget i møderne i Nationalt Dialogforum for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, der nykonstitueres i 2009.

Produktionsskoler og EGU

Efter flere dårlige år med faldende elevtal og skolelukninger lykkedes det i 2008 at stabilisere forholdene omkring produktionsskolerne. Særligt et nyt projekt ”Sæt skub i EGU” mellem KL og Undervisningsministeriet har været med til at sætte fokus på produktionsskolernes mulighed for at bidrage til at opfylde målsætningen om, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Projektet, som LO bidrager til, har som mål at udvide antallet af elever i Erhvervsgrunduddannelsen (EGU) fra ca. 800 årligt til 3.000.

Produktionsskolerne spiller en stor rolle som koordinatorer og udviklere af EGU’en i en lang række af de kommuner, der har tilsluttet sig ”Sæt skub i EGU”-projektet.

LO har afholdt møde med LO-sektionerne for at oplyse om mulighederne i EGU'en og opfordret til, at den lokale fagbevægelse bidrager til at skabe synlighed og opmærksomhed om de muligheder, som uddannelsen udgør for de unge, der har brug for ekstra støtte for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse.

Produktionsskolerne indgår også i forsøg med at etablere meritgivende ophold på EUD's grundforløb i samarbejde med erhvervsskolerne. LO har besluttet at følge denne indsats nøje og give det ekstra prioritet i arbejdet i 2009, bl.a. ved at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal afdække barriererne for, at flere elever optages på og gennemfører en EGU. I den forbindelse ses også på samarbejdet mellem Ungdommens Uddannelsesvejledning, produktionsskoler og erhvervsuddannelserne.

Erhvervsuddannelser

Ved årsskiftet 2006-2007 blev der udsendt et lovforslag med ændringer af erhvervsuddannelsesloven. Lovforslaget var en udmøntning dels af de politiske aftaler som følge af Globaliseringsrådets arbejde, dels af anbefalingerne fra Udvalget om fremtidssikring af erhvervsuddannelserne. På en lang række punkter var lovforslaget i overensstemmelse med LO's mål for fremtidens erhvervsuddannelser, og LO var derfor gennemgående positiv over for forslaget.

Loven blev vedtaget i juni 2007, og har som hovedsigte at nedbringe frafaldet på erhvervsuddannelserne og gøre uddannelserne mere rummelige. Et af de væsentligste redskaber hertil er at give erhvervsskolerne mulighed for at lave mere strukturerede grundforløb til grupper af elever med forskellige forudsætninger. Samtidig får skolerne adgang til at benytte sig af henholdsvis mentorer og psykologisk rådgivning. Loven betyder, at erhvervsuddannelserne fremover har 12 indgange med fagligt nært beslægtede uddannelser. Elever, der optages på uddannelserne, har garanti for, at de kan gøre deres uddannelse færdig. Med loven er erhvervsuddannelserne, social- og sundhedsuddannelserne samt landbrugsuddannelserne nu samlet under en lov med samme styringsprincipper. Disse lovændringer har været et hovedindsatsområde for LO i 2008.

Alle dele af systemet bag erhvervsuddannelserne – de faglige udvalg, Rådet for erhvervsuddannelser samt ikke mindst skolerne og Undervisningsministeriet – har i sidste del af 2007 haft travlt med at omsætte loven i bekendtgørelser og uddannelsesordninger. Herunder også gennemførelse af en udbudsrunde, som skulle fordele de nye indgange og hovedforløb på skolerne. I 2008 er arbejdet med udbudsrunden afsluttet.

Om lovændringen reelt fremtidssikrer erhvervsuddannelserne, afhænger dog af en lang række forhold. Det gælder eksempelvis erhvervsskolernes samlede økonomiske rammer, Undervisningsministeriets administrative bestemmelser og forvaltning samt skolernes praktiske tilrettelæggelse af undervisningen. En anden vigtig faktor er, om det både under højkonjunkturer og fremtidige lavkonjunkturer kan lykkes at sikre tilstrækkelig mange praktikpladser.

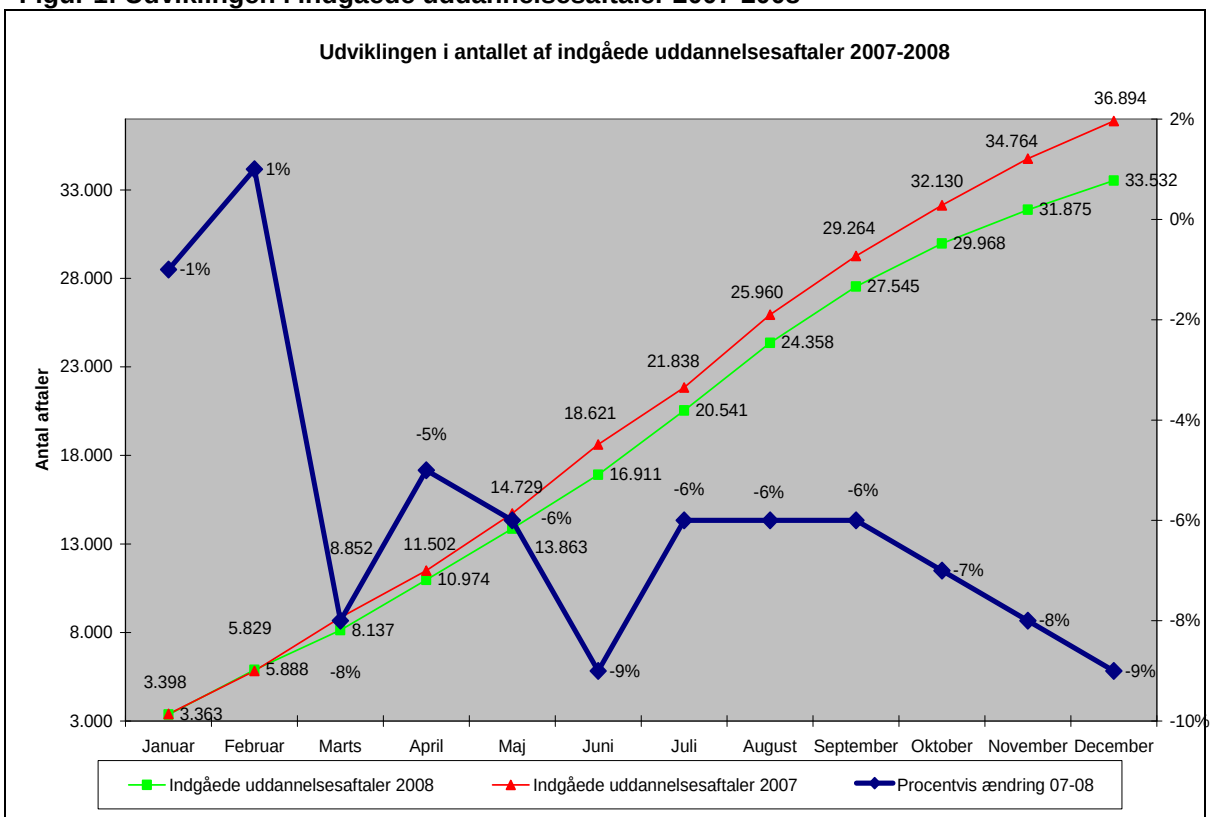
For LO er det et stort spørgsmål, om den økonomiske ramme gør det muligt at realisere det politiske mål om, at 95 pct. af alle unge i fremtiden gennemfører en ungdomsuddannelse. De øgede økonomiske ressourcer til skolerne skal både dække øget tilgang af elever, fastholdelse af elever med mere forskellige forudsætninger, opkvalificering af lærere, niveaudeling af undervisningen og implementering af de øvrige dele af loven. Derfor har LO i slutningen af 2008 arbejdet indgående med forberedelse af flerårsaftaleforhandlingerne for erhvervsuddannelsesområdet samt en offentlig kampagne, der skal sætte fokus på erhvervsuddannelsernes økonomi. Kampagnen er afstemt med Undervisningsministeriets kampagne "Flere fagfolk" som løber i 2008-2009.

Desværre har mulighederne for at få en praktikplads udviklet sig meget negativt inden for de fleste brancher i 2007.

Praktikpladssituationen 2008

En af hovedudfordringerne for erhvervsuddannelserne er at sikre erhvervsuddannelsernes bidrag til at opfylde regeringens politiske målsætning om, at 95 pct. af de unge får en ungdomsuddannelse. En afgørende forudsætning for at erhvervsskoleleverne kan fuldføre deres uddannelse er, at det er muligt for eleverne at få en praktikplads på den uddannelse, eleverne går på, og at der er praktikpladser nok til alle erhvervsskoleelever. LO har derfor fulgt praktikpladssituationen tæt i løbet af 2008, og har med bekymring konstateret en negativ udvikling i 2008, særligt i årets fjerde kvartal.

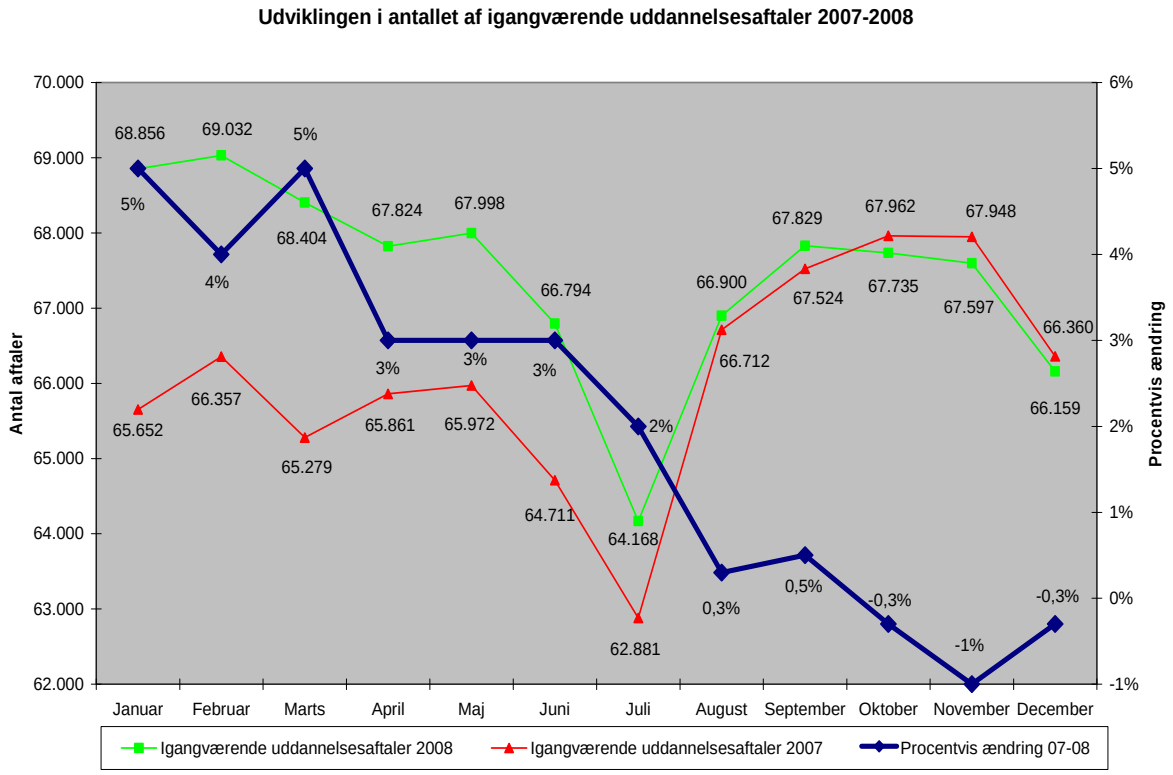
Figur 1: Udviklingen i indgåede uddannelsesaftaler 2007-2008



Kilde: Undervisningsministeriet 2008/2009

Som det ses af figur 1 stiger antallet af indgåede uddannelsesaftaler på erhvervsuddannelserne i løbet af året, hvilket også er den naturlige udvikling i løbet af et uddannelsesår. Derimod viser figuren, at udviklingen i antallet af indgåede uddannelsesaftaler i 2008, set i forhold til 2007, er i en negativ udvikling. Udviklingen i antallet af indgåede uddannelsesaftaler er nedadgående i hele 2008, set i forhold til 2007, og som kurven over den procentvise ændring viser, er den udviklingen faldende stort set hele 2008. År 2008 slutter af med, at antallet af indgåede uddannelsesaftaler i december 2008 er faldet med 9 pct., set i forhold til samme periode i 2007.

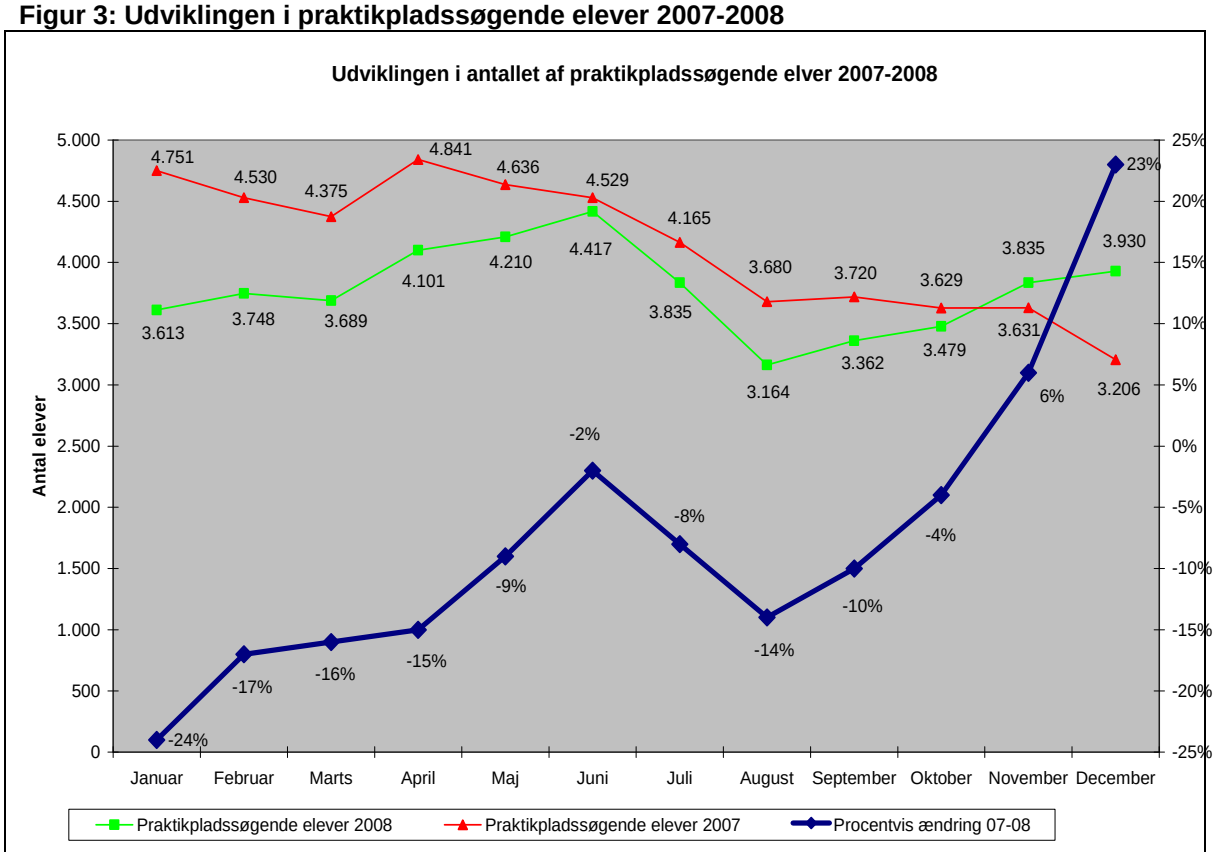
Figur 2: Udviklingen i igangværende uddannelsesaftaler 2007-2008



Kilde: Undervisningsministeriet 2008/2009

Figur 2 viser udviklingen i antallet af igangværende uddannelsesaftaler på EUD-området i 2007-2008. Udviklingen viser, at antallet af igangværende aftaler i perioden januar-oktober 2008 var højere end samme periode 2007. Men i perioden oktober-december 2008 vender udviklingen, og antallet af igangværende aftaler falder til under 2007-niveauet, hvilket også ses på kurven over den procentvise ændring 2007-2008. År 2008 startede altså positivt set i forhold til antallet af uddannelsesaftaler, men endte negativt, hvilket alt andet lige skyldes finanskrisen og den negative konjunkturudvikling, som netop begyndte september/oktober 2008. Konsekvensen er, som vist i figur 1, at antallet af uddannelsesaftaler falder, i takt med at den økonomiske nedtur begynder.

Figur 3: Udviklingen i praktikpladssøgende elever 2007-2008



Kilde: Undervisningsministeriet 2008/2009

Den ovenfor beskrevne negative udvikling i antallet af uddannelsesaftaler ses endnu tydeligere i figur 3, som viser udviklingen i antallet af praktikpladssøgende elever 2007-2008 på EUD-området. Her ses, at udviklingen i antallet af praktikpladssøgende elever går den helt forkerte vej. Ser man på den blå kurve, som viser udviklingen i den procentvise ændring 2007-2008, ses en udvikling fra et fald på 24 pct. i antallet af praktikpladssøgende elever i januar 2008 set i forhold til samme periode 2007, til en stigning på 23 pct. i antallet af praktikpladssøgende elever i december 2008 set i forhold til samme periode 2007.

Som de tre foregående figurer illustrerer, har praktikpladssituationen i 2008 været overvejende negativ, hvor antallet af praktikpladssøgende elever alene i december 2008 er steget med hele 23 pct. i forhold til samme periode 2007. Når der er flere erhvervsskoleelever, der optræder som praktikpladssøgende og dermed ikke har mulighed for at få en praktikplads, er risikoen for, at frafaldet på erhvervsskolerne stiger, alt andet lige større. Herved er erhvervsskolernes bidrag til at opfylde 95 pct.-målsætningen forværret i løbet af 2008.

Nedenstående tabel viser den samlede udviklingen i praktikpladssituationen 2007-2008, fordelt på de vigtigste nøgletal:

Praktikpladsudviklingen i nøgletal 2008 (set i forhold til 2007)

	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	December
Indgåede uddannelsesaftaler 2008	3.363	5.888	8.137	10.974	13.863	16.911	20.541	24.358	27.545	29.968	31.875	33.532
Indgåede uddannelsesaftaler 2007	3.398	5.829	8.852	11.502	14.729	18.621	21.838	25.960	29.264	32.130	34.764	36.894
Procentvis ændring 07-08	-1%	1%	-8%	-5%	-6%	-9%	-6%	-6%	-6%	-7%	-8%	-9%
Igangværende uddannelsesaftaler 2008	68.856	69.032	68.404	67.824	67.998	66.794	64.168	66.900	67.829	67.735	67.597	66.159
Igangværende uddannelsesaftaler 2007	65.652	66.357	65.279	65.861	65.972	64.711	62.881	66.712	67.524	67.962	67.948	66.360
Procentvis ændring 07-08	5%	4%	5%	3%	3%	3%	2%	0,3%	0,5%	-0,3%	-1%	-0,3%
Praktikpladssøgende elever 2008	3.613	3.748	3.689	4.101	4.210	4.417	3.835	3.164	3.362	3.479	3.835	3.930
Praktikpladssøgende elever 2007	4.751	4.530	4.375	4.841	4.636	4.529	4.165	3.680	3.720	3.629	3.631	3.206
Procentvis ændring 07-08	-24%	-17%	-16%	-15%	-9%	-2%	-8%	-14%	-10%	-4%	6%	23%
Nytilgang til skolepraktik 2008	170	271	467	638	749	905	958	1.187	1.447	1.597	1.726	1.858
Nytilgang til skolepraktik 2007	175	352	544	713	858	977	1.016	1.193	1.441	1.545	1.606	1.695
Procentvis ændring 07-08	-3%	-23%	-14%	-11%	-13%	-7%	-6%	-6%	0%	3%	7%	10%
Elever i skolepraktik 2008	1.663	1.629	1.641	1.638	1.583	1.582	1.521	1.499	1.578	1.586	1.570	1.577
Elever i skolepraktik 2007	2.455	2.431	2.313	2.243	2.208	2.126	1.994	1.902	1.905	1.778	1.680	1.622
Procentvis ændring 07-08	-32%	-33%	-29%	-27%	-28%	-26%	-24%	-21%	-17%	-11%	-7%	-3%

Kilde: Undervisningsministeriets praktikpladsstatistik 2008/2009

Ligebehandling og ligestilling

Køn og ligestilling er i kongresperioden 2007-2011 et af LO's kerneindsatsområder med overordnet fokus på ligeløn og på det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Det kønsopdelte arbejdsmarked og det forudgående kønsopdelte uddannelsesvalg på LO-området ligner sig selv. Der er med andre ord ikke sket meget i forhold til køn gennem de seneste 20-25 år. Mænd er smede og automekanikere, kvinder er kontor- og sosu-assistenter. Mænd findes i overtal i toppen af hierarkiet på arbejdspladsen, kvinder i overtal i bunden. Malerfaget er stadig et af de få fag, hvor vi kan iagttage en forandring, og hvor halvdelen på maleruddannelsen og godt 1/3 af dem, der arbejder i faget, er kvinder.

LO havde i 2008 primært rettet fokus på det kønsopdelte uddannelsesvalg.

Netværk om vejledning og visitering

I foråret 2008 indledte vi denne kongresperiodes indsats omkring det kønsopdelte arbejdsmarked/uddannelsesvalg med etablering af et netværk, der dels består af forbundsfolk, dels af folk, der til daglig arbejder med vejledning, visitering og erhvervsuddannelser – og endelig forskere med særlig ekspertise på området.

Netværket har i fællesskab og bl.a. med udgangspunkt i egne erfaringer og eksisterende viden forsøgt at indkredse udfordringer og barrierer i forhold til en større kønsblanding på erhvervsuddannelserne. En af de helt store udfordringer er, at der trods politisk fokus på og beslutning om at arbejde med disse spørgsmål, ikke i særlig udstrækning findes hverken vilje til eller viden om sådanne forpligtigelser, hvorfor der udover en meget spredt og sporadisk indsats faktisk ikke arbejdes med disse udfordringer, hverken på vejledningsniveau eller på erhvervsskoleniveau.

LO har på baggrund af det foreløbige arbejde i netværk iværksat to mindre undersøgelser, dels om hvad der har gjort, at præcis malerfaget har kunnet tiltrække kvinder, og om dette kan overføres på andre håndværksfag, dels om hvorledes gruppen af unge uden uddannelse klarer sig – med fokus på drenge og unge mænd.

Netværket arbejder frem mod at identificere konkrete mål og aktiv handling i forhold til et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg blandt de unge. Arbejdet i netværket munder ud i en høring, der afholdes i september 2009 i København. Herefter besluttes det, om netværket skal fortsætte og i hvilket regi.

Ligeløn

Fra at ligeløn i mange år har været en nichebeskæftigelse for feinschmeckere og ildsjæle, fik forårets konflikt på det offentlige område sat både ligeløn og prestige i det offentlige omsorgsarbejde højt på den politiske dagsorden.

Ligeløn blev pludselig en ”allemandssag” og fik således næsten en drømmestart på indeværende kongresperiodes vedtagne indsats for ad nye veje at mindske løngabet mellem kvinder og mænd.

Lønkommission

Som en direkte konsekvens af konflikten nedsatte regeringen i 2008 en lønkommission, der frem mod sommeren 2010 bl.a. skal kortlægge og komme med bud på, hvorledes man kan dæmme op for både løngab og kønsopdeling på det offentlige arbejdsmarked. Kommissionen er sammensat af parter og eksperter og udarbejder bl.a. en række undersøgelser: Valg af lønbegreb, Lønanalyser, Løndannelse, Ligelønsloven og Ledelse. LO og flere forbund er repræsenteret i kommissionen, ligesom arbejdet følges tæt på mange niveauer.

Barriere og muligheder i det faglige system

LO har i 2008 iværksat og gennemført et større udredningsarbejde om barrierer og muligheder for i overenskomster og i det fagretlige system at styrke ligelønsarbejdet. Undersøgelsen gennemgår alle ligelønsdomme fra de seneste 20-25 år og udlægger teksten for juraen bag direktiv og lovgivning.

Med udgangspunkt bl.a. i undersøgelsen udarbejdes en egentlig LO-ligelønsstrategi, som forventes vedtaget i foråret 2009.

Kønsopdelt lønstatistik

2008 var endvidere året, hvor den såkaldte Lov om gennemsigtige lønoplysninger trådte i kraft. LO og flere forbund har rekvireret den kønsopdelte lønstatistik, som loven påbyder, fra Danmarks Statistik og har på baggrund af fælles erfaringer rettet henvendelse til beskæftigelsesministeren, og påtalt en række uhensigtsmæssigheder i loven.

Homoseksualitet

LO besluttede i 2008 at sponsere World Outgames, en olympiade for homo-, trans- og biseksuelle, der afholdes i København den 25. juli-2. august 2009 i samarbejde med en række forbund, samt at gå aktivt ind i den store menneskerettighedskonference, som er en integreret del af eventen, i samarbejde med norsk og svensk LO samt ETUC (europæisk faglig sammenslutning).

LO’s interne ligestillingsindsats

LO har i lighed med tidligere år dels udarbejdet internt personalepolitisk ligestillingsregnskab samt arbejdet videre med at udfolde og gøre mainstreaming til en integreret del af LO’s indsats og rutiner.

100-året for kvinders valgret

LO satte sig i anledning af 100-året for kvinders valgret – i første omgang til kommunalbestyrelser – i spidsen for at arrangere en stor festparade, der gik fra Rådhuspladsen på Frederiksberg til Rådhuspladsen i København. Paraden bestod af en række pyntede blokvogne og lastbiler med bands, musik, udklædte, folkeforførere, kameler, gående, cyklende og meget andet. I paraden deltog foruden LO, en række andre fagforbund, politiske partier, kvindeorganisationer og andre. Omkring 3.500 deltog i paraden, foruden alle dem, der havde taget opstilling langs ruten. Frederiksberg Kommune sendte paraden af sted med en fest og Københavns Kommune modtag paraden med en fest. Paraden bidrog til at markere en vigtig dag i demokratiets historie.

www.loli.dk

LO's særlige ligestillingswebsite har også i 2008 været en aktiv portal for fagbevægelsens ligestillingsindsats og for køn og arbejdsmarked over en bred kam. Sitet vedligeholdes med relevante links, løbende udfoldelse af temaer, månedlige nyhedsbreve og interviews med faglige kvinder, der fortæller store historier.

Erhvervs- og forskningspolitik

Det overordnede mål for LO's erhvervs- og forskningsstrategi er at bidrage til en positiv udvikling i dansk vækst og beskæftigelse. Hovedopgaven er at udvikle og tiltrække arbejdspladser med højt videnindhold. Et af midlerne er at sikre både private og offentlige arbejdspladser og deres medarbejdere optimale rammer for at innovere. Forudsætningen for at skabe en positiv beskæftigelsesudvikling er et godt og tæt samspil mellem erhvervs-, forsknings-, uddannelses- og beskæftigelsespolitikken.

LO's nationale erhvervs- og forskningspolitik

LO's strategi hviler på fem søjler:

- En velkoordineret erhvervs- og forskningspolitik, der giver danske arbejdspladser de bedst mulige rammebetingelser at præstere indenfor.
- En langsigtet og styrket forskningsindsats, der sikrer forskerne optimale arbejdsbetingelser og skaber grobund for nye teknologiske landvindinger.
- Et innovationssystem, der bringer ny viden ud til alle offentlige og private arbejdspladser.
- En styrket indsats for medarbejderdreven innovation.
- En regionalt balanceret vækst, der sikrer alle regioner en stærk innovationskapacitet.

LO arbejder målrettet for at sætte sit fingeraftryk på centrale politiske initiativer og programmer. Det er også lykkedes at få banet vejen for LO-pejlemærker i en lang række fonde og puljer, såsom *Program for brugerdreven innovation* (årlig støtte 100 mio. kr. 2007-2010), *Pulje til medarbejderdreven innovation (*budget på 20 mio. kr. i 2008-2011), samt *Social- og regionalfonden* (årlig støtteramme 256 mio. kr. 2007-2013). Inden for disse puljer m.v. vil det være muligt at ansøge om midler til konkrete projekter og initiativer med relevans for LO-fagbevægelsen, fx i forhold til opkvalificering af medarbejdere og inddragelse af medarbejdere i innovationsarbejdet.

Der er dog fortsat behov for, at LO følger indsatserne til dørs og sikrer, at de får den tilstrækkelige balance og dybde. LO skal være med til at sikre, at de mange puljer og programmer ikke blot producerer projekter for projekternes skyld. LO går efter at skabe langsigtede positive effekter for vækst og beskæftigelse i hele Danmark. Derfor har LO bl.a. været tæt inde over Forsknings- og Innovationsstyrelsens Strategi for innovation i den offentlige sektor, som skal sikre en mere helhedsorienteret og langsigtet innovationsstrategi ikke blot til gavn for offentlige institutioner, men samfundet som helhed. Desuden har LO deltaget i arbejdet med at prioritere den strategiske forskningsindsats, som nu også retter blikket mod LO-nære områder, såsom uddannelsesforskning, medarbejderdreven innovation og den danske model m.v.

LO arbejder løbende på at påvirke indsatsen ved at:

- Påvirke det politiske niveau gennem tæt kontakt og dialog med relevante ministerier og embedsværket samt afgivelse af høringssvar m.v.
- Igangsætte og deltage i praksisorienterede projekter med fokus på LO's indsatsområder.
- Generelt understøtte arbejdet med at realisere LO's erhvervs- og forskningspolitik – inkl. medarbejderdreven innovation – på private og offentlige arbejdspladser. Eksempelvis medfinansierer og deltager LO i et forskningsprojekt om medarbejderdreven innovation og arbejdspladslæring, hvor forskningsinstitutioner og arbejdspladser fra 15 EU-lande deltager (Employee-driven innovation and work place learning).
- Inspirere og informere om LO's strategi og politik via analyser, inspirationskataloger, seminarer og andre former for oplæg. Se eksempelvis pjecen "Employee-driven innovation. Improving economic performance and job satisfaction", LO, 2008, som er et forsøg på også at påvirke den europæiske debat om og politik for innovation, så den bliver mere inkluderende i forhold til ikke-akademiske medarbejdere.

LO's regionale erhvervspolitik

Vejen til at sikre sig indflydelse på den regionale vækst og beskæftigelse vil i stadig større udstrækning gå gennem erhvervspolitiske kanaler og netværk i regionerne. Her tænkes ikke mindst på de regionale vækstfora, der blev etableret som led i strukturreformen. Erhvervsområdets stigende betydning i regionalpolitikken afspejles ikke mindst i, at mange midler kanaliseres over til erhvervspolitiske formål, fx fra Social- og Regionalfonden. Samlet set har vækstforaene mulighed for at søge om i alt 500 mio. kr. årligt fra EU's social- og regionalfonde.

LO's centrale erhvervspolitiske indsats og projekter er centreret omkring Danmarks Vækstråd og de regionale vækstfora, hvor LO er repræsenteret. Hver region har et vækstforum, der laver strategier, indsatser og overvågning omkring erhvervsudvikling. Hovedstaden har to vækstfora; et for hovedstaden og et for Bornholm. Danmarks Vækstråd er det nationale, koordinerende organ for de i alt seks regionale vækstfora. De regionale vækstfora er sammensat af 20 repræsentanter fra det lokale erhvervsliv, kommuner, arbejdsmarkedsparter og videninstitutioner. LO har en plads i hvert af de seks vækstfora.

De regionale væksthuse varetager den specialiserede erhvervsservice, og kommunerne varetager den lokale erhvervsservice. Adgangen til projekt- og puljemidler vil ofte gå gennem de regionale vækstfora, som skal godkende ansøgninger til EU's strukturfonde samt brug af regionens afsatte midler. Dog vil der også være programmidler, som kan søges andetsteds. Flere ministerier har puljer, eksempelvis Forsknings- og Innovationsstyrelsens pulje "Åbne midler", som bl.a. sætter fokus på medarbejderdreven innovation.

LO's regionale erhvervspolitik og -indsats tager udgangspunkt i LO's pejlemærker for regional erhvervsudvikling. Formålet med LO's erhvervsindsats og -projekter er at styrke både vækst og beskæftigelse i regionerne med et bredt geografisk og fagligt sigte. Inspirationen til konkrete ansøgninger og projekter kan således hentes her.

Pejlemærkerne er:

- Kompetenceudvikling til alle – også i bunden af uddannelsespyramiden.
- Medarbejderdreven innovation – fokus på ufaglærtes og faglærtes bidrag til innovation.
- Let adgang til viden – styrkelse af videnspredning også til små og mellemstore virksomheder.
- Udgangspunkt i egne styrker – fokus på regionale kompetencer og klynger.
- Regional forankring med internationalt udsyn.
- Koordination mellem lokale og regionale interesser.
- Sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesindsats.

Sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesindsats vil i høj grad være et gennemgående tema for LO-fagbevægelsens involvering i initiativer og projekter (se også "Inspirationskatalog. Sammenhæng i den regionale erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsespolitik", 2007).

Status for LO's erhvervspolitiske arbejde i 2008 viser, at det – trods en meget beskeden repræsentation – er lykkedes at integrere LO's erhvervspolitiske pejlemærker og politikforslag i vækstforaenes strategier. Derfor vil arbejdet fra LO's side fremover delvist skifte karakter fra at være strategiformulerende til at blive mere taktisk og operationelt. Nu handler det om at sikre – via konkrete initiativer og projekter – at de mennesker, LO repræsenterer, rent faktisk også får gavn af de mange midler, som udløses via vækstfora og erhvervspolitikken.

Samtidig ses en stærk tendens til øget kommunalisering af erhvervspolitikken med risiko for, at man udvikler 98 snæversynede erhvervspolitiske projekter, der ikke tager tilstrækkeligt hensyn til, at arbejdspladser har brug for en erhvervspolitik, der understøtter deres aktiviteter på de regionale, nationale og internationale markeder. Derfor er det vigtigt, at LO er med til at udvikle det regionale og tværregionale samarbejde, samtidig med at der er brug for, at LO søger indflydelse på det lokale / kommunale led fx via erhvervspolitiske udvalg, erhvervsråd og lignende.

Samlet set indebærer det, at LO-fagbevægelsen på regionalt og lokalt niveau geares til at gå mere aktivt ind i formulering af projektideer, dannelse af projekt-konsortier og deltagelse i projektgennemførelse.

Beskæftigelsesområdet

Regeringens Jobplan

Den 28. februar 2008 indgik Regeringen sammen med Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance aftale om en jobplan, hvor hovedpunkterne var:

- Stramning af reglerne om supplerende dagpenge
- Øget indsats for international rekruttering
- Flere voksenlærlinge
- Skattenedslag til 64-årige i arbejde
- Folkepensionister skulle have bedre muligheder for at arbejde
- Sikkerhed for retten til førtidspension
- Nedbringelse af sygefravær

Aftalen lå skuffende tæt på regeringens oprindelige udspil til en jobplan.

Det mest problematiske i aftalen var stramningen af reglerne om supplerende dagpenge. Aftalen indebar en væsentlig stramning af retten til supplerende dagpenge, idet supplerende dagpenge fremover alene kan modtages i 30 uger inden for 104 uger.

Personer uden en frigørelsesattest var før ikke omfattet af en tidsbegrænsning på retten til supplerende dagpenge. Personer med en frigørelsesattest havde en tidsbegrænsning på 52 uger inden for 70 uger, hvilket altså blev strammet til 30 uger inden for 104 uger.

LO vurderede, at stramningen umiddelbart ville berøre 20.000 personer på supplerende dagpenge. Ifølge reglerne er fuldtidsforsikrede lønmodtagere ikke forpligtigede til at tage et deltidsjob, dvs. de berørte personer har mulighed for at overgå til fuldtidsdagpenge uden sanktioner. LO skønner, at en stor del af de berørte ville vælge gå på fulde dagpenge.

Uanset hvad lønmodtagerne vælger, vil der blive tale om en klækkelig indkomstnedgang for de berørte. En pædagogmedhjælper med en timeløn på 128 kr., der fortsat arbejder 23 timer om ugen, vil miste ca. 50.000 kr. om året, når retten til supplerende dagpenge falder bort, set over en længere periode. Hvis vedkommende i stedet vælger at melde sig fuldtidsledig, vil tabet blive på godt 40.000 kr. om året. Jo lavere timeløn og jo færre arbejdstimer, desto større er tilskyndelsen til at overgå til fuldtidsledighed.

Alt i alt skønnedes indgrebet at give problemer med rekruttering af tilstrækkeligt med arbejdskraft i de brancher, som i dag benytter sig meget af deltidsarbejde. Dvs. først og fremmest social- og plejesektoren samt de private erhverv, som er præget af vejrlig og ustabile råvareleverancer.

Øget indsats for international rekruttering

Aftalen indeholdt stort set de elementer, som regeringen havde med i sit udspil ”Danmark, et godt sted at arbejde – regeringens plan for international rekruttering”. Det vil sige:

- Lettere adgang for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft
- Markedsføring af Danmark som arbejdsland
- Bedre service til virksomheder og arbejdssøgende
- Rekruttering til offentlig sektor
- Fastholdelse og integration

Dokumentation og overvågning

LO og DA indgik 13. februar en aftale om rekruttering af (udenlandsk) arbejdskraft. Centralt i denne aftale stod en øget inddragelse af arbejdsmarkedets parter i form af et egentligt trepartsudvalg, som skulle rådgive beskæftigelsesministeren om behov for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft samt forstærket indsats for opkvalificering af ledige.

Aftalen om jobplanen imødekom kun i mindre udstrækning ønsket om større partsindflydelse. Dog vil arbejdsmarkedets parter, ifølge aftalen, mindst to gange om året blive indkaldt til drøftelser med integrationsministeren og beskæftigelsesministeren.

Indsatsen for opkvalificering af ledige kom med i aftalen, idet der ville blive nedsat et hurtigt arbejdende udvalg, som skulle se på aktiveringsindsatsen og komme med forslag hertil. Arbejdet skulle foregå inden for rammerne af de eksisterende bevillinger til aktivering.

Adgangen for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft blev gjort lettere bl.a. gennem ændringer i jobkortordningen, Green Card-ordningen og koncernopholdstilladelser.

I Jobkortordningen udvides positivlisten med bachelorer og personer med en mellemlang videregående uddannelse. Samtidig fastslås, at positivlisten fastsættes administrativt på baggrund af løbende overvågning af arbejdsmarkedet. LO og DA havde ønsket en egentlig indstillingsret i forhold til stillinger på jobkortlisten. Beløbsgrænsen blev sænket fra 450.000 kr. til 375.000 kr.

Green Card-ordningen blev lempet, så Green Card fremover både giver adgang til jobsøgning og arbejde. Sidstnævnte vil dermed ikke længere være koblet til stillinger i henhold til jobkortordningen. Samtidig skete der en justering af pointsystemet i ordningen, så der fremover skal lægges særlig vægt på uddannelse samt udlændingens evne til at falde til på det danske arbejdsmarked. LO kritiserede i den forbindelse, at integrationsministeren fik beføjelser til justering af pointkrav efter drøftelse med aftalepartierne, uden forudgående inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Der blev indført et nyt begreb koncernopholdstilladelser i overensstemmelse med principperne i regeringens oprindelige udspil. Dermed får udlændige ansat i en udenlandsk del af en virksomhed mulighed for opholds- og arbejdstilladelse her i landet. Det stilles som betingelse, at den danske del af koncernen har mindst 10-15 ansatte.

Forbedring af dokumentation og overvågning af international rekrutteret arbejdskraft var også et element i aftalen. Først og fremmest gennemføres det allerede foreslåede nøgletalssystem, der forventes fuldt implementeret inden udgangen af 2008. Det er værd at hæfte sig ved, at den eksisterende oplysningspulje til information om det danske arbejdsmarked, der blev oprettet som led Øst-aftalen, blev tilført yderligere midler. Puljen blev hævet fra 1 mio. kr. til 5 mio. kr. i 2008, 2009 og 2010. Opprioriteringen afspejler et ønske fra arbejdsmarkedet parter, som dog havde ønsket en langt større ressourcetilførsel.

Aftalen indeholder en række yderligere initiativer, der skal skabe ”bedre service til virksomheder og arbejdssøgende”. Det gælder bl.a. oprettelse af tre specialenheder i Arbejdsmarkedsstyrelsen, etablering af en samlet internetportal om udenlandsk rekruttering m.v.

Rekruttering til den offentlige sektor skulle styrkes gennem analyser og bedre videndeling på området. Desuden gennemføres en fast-track for anerkendelse af sosu-medarbejdere, så sagerne i CIRIUS behandles på 3-4 uger.

Sidst men ikke mindst indgik der også elementer til styrkelse af integration og fastholdelse i aftalen. Det indebærer netbaseret undervisning i dansk til personer, som endnu ikke er kommet til landet, samt etablering af familiepakker, som er integrationstiltag/tilbud rettet mod hele familien.

Flere voksenlærlinge

Aftalen tilfører flere ressourcer til indgåelse af aftaler om voksenlærlinge. Baggrunden var som bekendt det uacceptable stop for nye aftaler om voksenlærlinge, da der er lagt beslag på rammen i 2008 som følge af allerede indgåede aftaler. I alt blev ordningen udvidet med 1.000 ekstra voksenlærlinge i 2008 og yderligere 500 ekstra i 2009. Det svarer i helårspersoner til 500 i 2008, 1.250 i 2009, 1.500 i 2010 og 750 i 2011.

Skattefri præmie til 64-årige

Jobplanen indeholdt et forslag om en skattefri præmie på 100.000 kr. til 64-årige, der stadig er på arbejdsmarkedet. Forslaget ligner i stor udstrækning den præmie på ca. 125.000 kr., som allerede findes i efterlønsordningen for personer, der trækker sig senere tilbage. Den skattefri præmie tildeles alle 64-årige i beskæftigelse, der har været i beskæftigelse fra de var 60 år. Den nye ordning er tidsbegrænset, og den gælder i første omgang kun for personer, der fylder 64 år i perioden fra 2010 til 2016. Der er enighed blandt aftaleparterne om, at den skattefri præmie skal revurderes i 2010.

Det er LO’s klare overbevisning, at forslaget vil føre til yderligere ulighed. De grupper, der får størst glæde af forslaget, er således de højtuddannede, mens personer, der er nedslidt eller bliver presset over på efterløn fra ledighed, ikke får glæde af forslaget.

Forslaget bliver ikke selvfinansierende, og det vil give et større pres på den offentlige service.

Særlige tilskyndelser til beskæftigelse for pensionister

Jobplanen indeholdt to forslag, der er målrettet pensionister. Det drejer sig om et nedsat beskæftigelseskrav ved opsat folkepension samt et forhøjet fradrag for arbejdsindkomst ved beregning af supplerende pensionsydelse (ældrecheck), helbredstillæg, varmetillæg og pensionstillæg.

Nedsat beskæftigelseskrav ved opsat folkepension

Allerede i dag kan man udsætte sin folkepension og efterfølgende få udbetalt en højere folkepension, når man går på pension. Efter gældende regler har man skullet arbejde mindst 1.500 timer for at have ret til en højere pension. I jobplanen sænkes beskæftigelseskravet til 1.000 timer.

LO har været imod reglerne om opsat folkepension, fordi de har favoriseret de stærkeste grupper på arbejdsmarkedet. LO mener også, at reglerne ikke i større omfang har sikret et højere arbejdsudbud, men primært har givet en højere folkepension til personer, der under alle omstændigheder ville være fortsat på arbejdsmarkedet.

Den nye udvidelse kan dog være en forbedring af ordningen, fordi den sikrer personer, der måske ikke kan klare et fuldtidsjob, en mulighed for at blive på arbejdsmarkedet og få fuldt udbytte af reglerne for opsat folkepension. På den anden side bliver ordningen også dyrere. Den præcise effekt af de nye regler bør vurderes, når de nye regler har været gældende nogle år.

Højere fradrag for arbejdsindkomst ved beregning af tilskud til pensionister

Der er en lang række af ydelser til folkepensionister, der begrænses ved supplerende arbejdsindkomst. Reglerne for modregning er forskellig for de forskellige typer af supplerende ydelser.

De mange særlige ydelser kan indebære, at den samlede gevinst ved supplerende beskæftigelse bliver meget lille og i nogle tilfælde negativ.

I jobplanen lægges der op til et yderligere fradrag på 30.000 kr. oven i det eksisterende fradrag for beregningen af den supplerende pensionsydelse (ældrechecken), varmetillæg, helbredstillæg og pensionstillæg.

De fleste ældre, der arbejder som folkepensionister, er som tidligere nævnt de bedst uddannede og personer med forholdsvis høj indkomst. Det er dog typisk de lavt uddannede, som får de nævnte ydelser, og det må derfor også forventes, at de vil have størst glæde af de nye muligheder for at have arbejde i begrænset omfang ved siden af folkepensionen.

LO er derfor forholdsvis positiv over for denne del af jobplanen. Der bør dog ske en vurdering af effekterne, når de nye regler har været gældende i nogle år.

Andre områder

Endelig indeholdt aftalen i overensstemmelse med regeringens udspil ”sikkerhed for ret til førtidspension” for personer på den gamle ordning, dvs. som er tilkendt førtidspension før 1. januar 2003. Dette gennemføres ved en afskaffelse af reglerne om frakendelse for denne gruppe. LO ser positivt på ændringen og havde gerne set den udbredt til gruppen, der er omfattet af den nye ordning.

På sygefraværsområdet var parterne enige om at drøfte regeringens kommende handlingsplan mellem aftalepartierne.

Sygefravær og det rummelige arbejdsmarked

Sygedagpenge

Sygefraværet nåede også i 2008 nye højder. Hver dag i 2008 var 150.000 danskere sygemeldte. Der var dog store variationer i sygefraværet inden for forskellige brancher og uddannelsesgrupper, hvilket indikerer, at der er stort potentiale for nedbringelse af fraværet. Forskningen viser, at en tredjedel af al sygefravær skyldes dårligt arbejdsmiljø, hvorfor det er vigtigt at forbedre indsatsen på dette område.

Specielt det langvarige sygefravær udgør et stort problem. Efter tre måneders sygefravær øges risikoen markant for varig udstødelse fra arbejdsmarkedet.

På den baggrund udarbejdede LO i juni 2008 et katalog med forslag til nedbringelse af sygefraværet. Kataloget kan findes på LO's hjemmeside under *socialpolitik*. Kataloget blev til i samarbejde med forbundene.

Overordnet sigter LO's forslag på at nedbringe sygefraværet gennem en styrkelse af den forebyggende og fastholdende fraværsindsats. Dette skal opnås ved en:

- Styrket aftalemæssig indsats
- Styrket indsats på arbejdspladserne
- Forbedret sygedagpengeindsats i kommunerne
- Øget fokus på sundhedssystemets rolle
- Ny model hvor a-kasserne udbetaler sygedagpenge til ledige de første uger
- Bedre lovgivningsmæssige rammer

Sygefraværet skyldes som oftest faktorer på arbejdspladsen og løses derfor bedst på arbejdspladsen. Det gælder også i relation til raskmeldte, der vender tilbage til den tidligere jobfunktion. Det nytter ikke noget, hvis den tidligere syge blot vender tilbage til samme nedslidende arbejdsfunktion og til det samme forventningspres, som eventuelt var med til at udløse sygefraværet.

For at nedbringe sygefraværet er det en forudsætning, at virksomhedernes sociale ansvar øges. Analysen i LO's sygefraværskatalog viste, at der de seneste år er sket et skred i virksomhedernes opfattelse af, hvad begrebet "virksomhedernes sociale ansvar" egentlig indebærer, således at "det sociale ansvar" nu er flyttet fra virksomhederne og til at være noget, kommunerne tager sig af. Tendensen er, at virksomhederne nu mener, at det sociale ansvar er kommunernes.

Det handler ikke kun om bedre lovgivning. Nogle kommuner har lavt sygefravær, mens andre kommuner har højt sygefravær, på trods af samme rammevilkår. En stor del af arbejdet med at nedbringe sygefraværet handler således også om, at benytte "de rigtige metoder". Som led i udarbejdelsen af forslagskataloget indsamlede LO en omfattende oversigt over de forskellige projekter til nedbringelse af sygefraværet, som foregår i regi af LO's medlemsforbund. Formålet med oversigten var at sprede best practice.

300 timers reglen der pludselig blev til en 450 timers regel

Med dette lovforslag strammede regeringen endnu en gang reglerne over for de svageste i samfundet. Lovforslaget blev diskuteret i Ydelsesudvalget og efterfølgende afgav LO og FTF fælles høringssvar.

Kontanthjælp er hidtil blevet betragtet som det laveste forsørgelsesgrundlag i det danske velfærdssamfund for personer, der ikke kan forsørge sig selv via en arbejdsindkomst. Med dette lovforslag rives det socialøkonomiske sikkerhedsnet nu væk under de allersvageste borgere i Danmark.

Lovforslaget vil reelt udstøde en stor del af målgruppen fra arbejdsmarkedet. De personer, der på grund af de nye og stramme regler vil miste deres kontanthjælp, kommer til at opleve stor fattigdom i forhold til at få opfyldt de mest fundamentale behov som bolig, mad, tøj og muligheden for at deltage i helt almindelige fritidsaktiviteter og socialt samvær.

Endelig er det LO's vurdering, at den udstødning fra arbejdsmarkedet, der følger af lovforslaget, vil øge tilgangen til førtidspension. LO finder det paradoksalt, at regeringen både vil forringe førtidspensionsordningen og samtidig indfører nye love der medfører, at tilgangen til førtidspension vil stige. Frem for at forringe førtidspensionsordningen mener LO, at regeringen burde begrænse fødekæderne til førtidspensionen, herunder stigningen i det langvarige sygefravær, samt sætte mere gang i revalideringsindsatsen.

Generelt mener LO, at regeringen har alt for lidt fokus på den forebyggende indsats på arbejdsmarkedet. Hvis der sættes øget fokus på den forebyggende indsats, vil tilgangen til passive ydelser som sygedagpenge, førtidspension og fleksjob kunne mindskes.

Den lokale og regionale beskæftigelsesindsats

I forbindelse med kommunalreformen 2004 blev det besluttet, at beskæftigelsesindsatsen fra januar 2007 overgik til 91 jobcentre i kommunerne. Det var ligeledes aftalt, at man frem til 2010 skulle evaluerer beskæftigelsessystemet.

Derfor var det noget overraskende, da regeringen i november 2008 indgik en aftale med Dansk Folkeparti og Liberal Alliance om et enstrenget kommunalt beskæftigelsessystem fra 1. august 2009. Kommunerne overtager udgifterne til dagpenge, aktiveringsydelse og udgifterne til aktivering af forsikrede ledige.

Arbejdsmarkedets parter inddrages som hidtil i beskæftigelsesindsatsen via Beskæftigelsesrådet, de regionale og lokale beskæftigelsesråd. A-kasserne bevarer deres nuværende opgaver, dvs. afholdelse af CV-samtaler for forsikrede ledige, udbetalingen af dagpenge samt rådighedsvurderingen af forsikrede ledige m.v.

De lokale og regionale beskæftigelsesråd kører nu godt og man kan sige, at vi er gået over i driftsfasen. Der blev derfor i starten af 2008 ændret på LO's servicering af det lokale og regionale niveau, så det passer til behovet.

Der er opstået en fast mødestruktur mellem AMS og RBR's formænd/næstformænd, der nu afholder årlige møder, hvor de regionale problemstillinger drøftes. Via disse møder med AMS har RBR- formændene/næstformændene fået ændret på det regionale årshjul, så de regionale målsætninger nu udmeldes, så LBR'rerne og jobcentrene kan indarbejde disse i beskæftigelsesplanen. LO's næstformand har ligeledes igangsat faste møder med de fire regionsdirektører.

LO's Jobcenterindeks

For at understøtte de lokale og regionale repræsentanters arbejde blev det besluttet at udarbejde et redskab til at følge jobcentrenes indsats for de forsikrede lediges ledige på en overskuelig måde. Jobcenterindekset har fem forskellige indikatorer, der måler på LO's hovedfokusområder i beskæftigelsespolitikken.

Indikatorerne skal hjælpe LO's repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd ved at dokumentere jobcentrenes indsats og særligt pege på mulige problemer. Jobcenterindekset kan bruges til at skabe landspolitisk opmærksomhed omkring jobcentrenes indsats – herunder formidle eksempler på god håndtering af beskæftigelsesindsatsen.

Jobcenterindekset, der er et politisk redskab, skal kunne benyttes af LO's repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd, så de kan danne sig et hurtigt overblik over status på deres jobcenters indsats – både i forhold til sammensætningen af indsatsen for LO-gruppen og i forhold til sammenlignelige jobcentre.

LBR-analyse

I foråret 2008 havde de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) fungeret i ca. to år. LO's mål er at fastholde og udbygge den indflydelse, LO har på centralt, regionalt og lokalt niveau. Det blev derfor besluttet at lave en analyse, der afdækkede LBR'ernes rolle og indflydelse i forhold til beskæftigelsessystemet generelt og finde ud af, om LO's ressourcer bliver brugt optimalt i forhold til at understøtte det lokale system. Derudover blev jobcentercheferne og formændene i det fagpolitiske udvalg i kommunerne spurgt om deres syn på LO-repræsentanternes indsats.

Der er generelt stor tilfredshed med sekretariatsbetjeningen af LBR og dagsordenerne til møderne kommer i god til. Der er mere delte meninger om muligheden for at påvirke dagsordenen.

Derimod er stor forskel på, hvordan repræsentanterne opfatter indflydelsen på beskæftigelsesplanen. Formændene er af den opfattelse, at de via uformelle møder får indflydelse, før det 1. udkast til beskæftigelsesplan er udarbejdet, hvorimod de ordinære medlemmer først ser udkastet på det årlige seminar og de ved ikke, om deres holdninger bliver indarbejdet i den endelige plan.

LBR-repræsentanterne er generelt meget tilfredse med LO's servicering. Den lokale LO-konsulent anses for at være uundværlig. De fleste LO-sektioner har udarbejdet en strategi for arbejdet i LBR og sikrer erfaringsudveksling og koordinering på tværs i deres område. Generelt er man tilfreds med LO-Danmarks arbejde og mener, at LO's konferencer og notater er brugbare.

Opgaver med størst fokus for repræsentanterne er deltagelse på formøder og overvågning af jobcentrenes resultater. Opgaver med mindst fokus er uformelt samspil med kommune og jobcenter. Forståelsen af muligheden for at øve indflydelse via uformelle netværk er betinget af, om medlemmerne har siddet med i den gamle struktur.

97 procent af jobcentercheferne vurderer samarbejdet med LO-repræsentanterne til at være godt. Ingen nævneværdig forskel på besvarelserne i forhold til, om det er en kommunal eller statslig chef. 9 ud af 10 chefer vurderer relevansen i samarbejdet med LO højt.

Jobcenterchefer vurderer i udstrakt grad, at repræsentanterne leverer viden og input, der er med til at kvalificere beskæftigelsespolitikken.

LO og FTF's jobcenterprojekt

Det treårige LO og FTF's Jobcenterprojekt har til formål på tre udvalgte områder at sætte fokus på indflydelse og synlighed i den lokale beskæftigelsesindsats samt at få argumenter til et nyt beskæftigelsessystem. Projektet idegrundlag er blandt andet at imødegå de konsekvenser, der blev forudset med oprettelsen af 91 jobcentre, hvor risikoen for at kommunegrænserne vil være en barriere for jobformidlingen og hele beskæftigelsesindsatsen samt at kvaliteten i indsatsen forringes.

Den del af formålet med projektet, der handler om at få argumentation til et nyt beskæftigelsessystem, er ikke aktuelt mere på grund af aftalen om et nyt enstrenget kommunalt beskæftigelsessystem. Det blev derfor besluttet at sætte yderligere fokus den projektorganiserede arbejdsmetode, som projektet arbejder efter. Der besluttes flerårlige faglige politiske målsætninger, og en gang årligt udarbejdes handlingsplaner samt følges op på målsætninger og handlinger, der giver vores LBR-medlemmer større gennemsigtighed i arbejdet og synlige succeser i arbejdet og kan være med til at styrke ejerskabet.

Integrationspolitik

Integrationspolitikken skal sikre, at flygtninge, indvandrere og andre etniske minoriteter hurtigst muligt bliver en del af det samfundsmæssige fællesskab og kan leve i Danmark som ligeværdige medborgere.

Trods konjunkturomslaget med tiltagende økonomisk krise har der indtil sidst på året været gode muligheder for, at flere med anden etnisk baggrund har fundet fodfæste på danske arbejdspladser og i fagbevægelsen.

Derfor skal de etniske minoriteter have afklaret deres kompetencer, så de og deres efterkommere med den fornødne sproglige, sociale og faglige opkvalificering kan opnå de fornødne kompetencer til at kunne finde beskæftigelse på arbejdsmarkedet, blive selvforsørgende og respekterede.

Ud fra LO's vedtagne målprogram 2008-2011 er der udfoldet en række konkrete handlinger og projektopgaver i det første af kongresperiodens fire år. Det gælder både projekter, der er videreført fra FVI og faglige projekter.

Hertil kommer udviklingsaktiviteter på uddannelsesområdet i FIU-regi samt samarbejdsprojekter med arbejdsgivere og andre aktører, herunder også integration af udenlandsk arbejdskraft.

Projekter videreført fra FVI

I forlængelse af det nye FIU-samarbejde blev det aftalt, at LO/FIU efter FVI-sekretariatets ophør skulle videreføre centrale opgaver. Det drejede sig om færdiggørelse af det reviderede KickStart-projekt, aktiviteterne omkring etniske mentorer og uddannelser samt samarbejdet om NIF (Netværk i Fagbevægelsen).

Det "omvendte" *Mentorprojekt*, med en mentor med anden etnisk baggrund, der har vejledt højtstående danske faglige ledere som mentees, blev afsluttet i juni – og de begrænsede, men gode og givende erfaringer er siden afrapporteret.

Efter en længere ansøgningsperiode godkendte Integrationsministeriet en forlængelse af *KickStart-projektet* året 2008 ud. De virksomheder, der oprindelig viste interesse for projektet, blev kontaktet igen med henblik på at gennemføre KickStart-besøg.

De uddannede rollemodeller blev desuden anmodet om at stille sig til rådighed for andre relevante arrangementer, såsom skolekontakt, uddannelsesbasarer m.v.

Hertil kommer, at det således reviderede projekt evalueres af LG Insight, som også skulle søge at afdække, hvorfor det har været så problematisk at komme ind på virksomheder og opnå aftaler om KickStart-besøg.

Faglige integrationsprojekter

LO lod i 2007 FAOS kortlægge en række *gode eksempler på lokal faglig integrationsindsats*. Det resulterede i en afdækning af hele 36 lokale faglige integrationsindsatser, hvor andre kunne lære og lade sig inspirere.

Sammen med andre tilsvarende analyser af den faglige integrationsindsats fra henholdsvis CASA og MHT-Consult blev erfaringerne med den faglige indsats og de etniske minoriteters muligheder på dette område taget op til behandling ved en landsdækkende integrationskonference på Bymose Hegn. Her blev det bekræftet, at den lokale faglige integrationsindsats er vigtig og mange steder vil kunne styrkes.

NIF – Netværk i Fagbevægelsen – støttes fagligt fra forbundsside, fra LO og af de lokale LO-sektioner. På initiativ fra en række forbunds side blev grundlaget for NIF revideret og opdateret, så der tages højde for NIF's indplacering i LO's handlingsplan og aftalen mellem LO og LO-sektionerne. Grundlag for Nyt NIF skal evalueres i år 2010.

Der blev også afviklet landsmøde og fyraftensmøder i NIF samt to weekendkurser om medlemshvervning for lokale NIF-medlemmer i henholdsvis Øst- og Vestdanmark.

Ud fra LO's målprogram blev der i samarbejde med hele 15 forbund og Danmarks Statistik indhentet data til udarbejdelse af den *statistiske integrationsoversigt*, der fremover løbende hvert andet år vil blive udarbejdet om de etniske minoriteters erhvervsmæssige og faglige repræsentation/ansættelse i hvert medlemsforbund og LO.

Indsamlingen af datamaterialet blev dog forsinket, hvorfor oversigten først fremlægges i 2009 – denne gang uden opgørelse af de etniske minoriteters eventuelle faglige ansættelse.

LO besluttede ligeledes at etablere et netværk af tillidsvalgte "ildsjæle" i *Fagbevægelsens Integrations Forum*, hvor engagerede, der brænder for integration, fremover to gange årligt samles for at drøfte, udvikle og fremme tiltag, der bedre kan modtage, integrere og fastholde etniske minoriteter og udenlandsk arbejdskraft på arbejdsmarkedet og i lokalsamfundet.

Udviklingsaktiviteter i FIU-regi

Tre kurser blev udviklet i samarbejde med AOF og LO-Skolen.

- Et lokalt 3-dages mangfoldighedskursus inkl. to redskabsorienterede temadage – den ene om mentorskab, mentorordninger og dansk på arbejdspladsen, den anden efter kursisternes ønsker og behov – hvor målgruppen var tillidsvalgte, der har kolleger med etnisk minoritetsbaggrund.
- En FIU-underviseruddannelse i etnisk mainstreaming, afholdt over tre moduler i 2009.
- Et kursus om personlig udvikling for tillidsvalgte med etnisk minoritetsbaggrund, afholdt som 3-dages internat.

De to førstnævnte kurser blev udviklet på baggrund af fokusgruppeinterview. Resultaterne fra de afholdte fokusgrupper er beskrevet, ligesom der er udarbejdet en generel erfaringsopsamling. Der forventes endvidere, at de samlede erfaringer lægges til grund for udarbejdelse af langtidsholdbare koncepter.

Samarbejdsprojekter med arbejdsgivere og andre

I løbet af 2008 blev der fulgt op på firepartsaftalen om integration, som oprindelig blev indgået i 2002 og revideret ved udgangen af 2006 med hovedvægt på trappemodellens brede vifte af redskaber og inddragelse af jobpakker (12 sammenhængende afklarings- og opkvalificeringsforløb) sigtende mod ordinær ansættelse.

LO's involvering vedrører først og fremmest projektet V*irksomhedsrettet Integrations Projekt 2 (VIP2)*, hvor der i samarbejde med DA og KL gennemføres metodeudvikling med forskellige støtteaktiviteter i samarbejde med fem kommuner: Aabenraa, Århus, Slagelse, Gladsaxe og Fredensborg. Oprindelig deltog Brøndby ligeledes, men de valgte at forlade projektet efter kort tid.

De faglige erfaringer i projektet udveksles både mellem de involverede kommuner, og søges samtidig udbredt til andre kommuner og jobcentre m.v. gennem formidling og videndeling bl.a. på projektets hjemmeside, i regelmæssige nyhedsbreve og ved konferencer.

Projektet samarbejder med de relevante myndigheder og kører frem til maj 2009 med løbende støtte og jævnlig ekstern evaluering (MHT-Consult) af både proces og resultater.

Arbejdet med projektet forløber tilfredsstillende i de fem metodekommuner, som bestræber sig på at gennemføre og efterleve de konkrete mål og aktiviteter, de selv oprindelig opstillede og siden har bekræftet for deres indsats, udover de centralt fastlagte Ny Chance-mål og velfærdsforligets ekstra årsværk til udvalgte kommuner.

Kort tid før projektets udløb er kommunerne, efter en noget træg start præget af strukturomlægning m.v., godt i gang med at gennemføre deres mål om især anvendelse af de af parterne opstillede jobpakker.

Derimod kniber det mere med at anvende kompetencekortet og inddrage arbejdsmarkedets repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd (LBR), ligesom der er store vanskeligheder med at overføre de gode erfaringer på dette afgørende område til landets øvrige kommuner.

Fra partnerskabets side (LO, DA og KL) blev der derfor lagt op til at gennemføre en *kampagne om jobpakkerne*, med sigte på at informere om deres muligheder og udbrede dem yderligere.

Kommuner og de lokale beskæftigelsesråd (LBR) blev i seks regionale temamøder opfordret til at udpege og uddanne jobpakke-ambassadører (tilbudt af VIP2-projektet), som skulle indberette brugen af jobpakker til et nyt jobpakke-barometer for kommunerne.

Arbejdsmarkedsstyrelsen gennemførte endvidere hos Rambøll en *evaluering af jobpakkerne*, som bl.a. bekræftede, hvor ringe dette koncept er udbredt i kommunerne som helhed.

Vilkårene for udenlandsk arbejdskraft

Med henblik på bedre at kunne fremme integrationen af udenlandsk arbejdskraft på både arbejdsmarkedet og i lokalsamfundet, opnåede LO Beskæftigelsesministeriets støtte til at gennemføre en *kortlægning af vilkårene for udenlandsk arbejdskraft* – gennem en større interview-undersøgelse af primært polske lønmodtagere.

Projektet udføres af FAOS i samarbejde med norske og polske institutioner, som tidligere har gennemført en tilsvarende kortlægning i Oslo. Der er endvidere etableret en følgegruppe med deltagelse af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og ministeriet. Kortlægningens interviews blev gennemført inden årets udgang, og analysens resultater ventes at foreligge hen på foråret i 2009, hvorpå de vil danne grundlag for evt. opfølgende initiativer.

Fagligt samarbejdes der endvidere om *udvikling af en telefonavis* for især polske lønmodtagere, som herigennem vil kunne få svar på en række standardspørgsmål om det danske arbejdsmarked og fagbevægelsen. Konceptet rummer ligeledes et interaktivt element, så de faglige organisationer kan komme i kontakt med den enkelte lønmodtager. Også dette projekt støttes af Beskæftigelsesministeriet.

Kort tid efter LO og DA's *aftale om rekruttering* af tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft under velordnede forhold, indgik regeringen, DF, R og NA en aftale om en jobplan, som skal skaffe mere arbejdskraft til Danmark på både kort og længere sigt. Fagligt vil der blive fulgt op på udmøntning og gennemførelse af både rekrutterings- og især jobplanen, som rummer problematiske elementer.

Med henblik på at sikre hurtig integration af udenlandske arbejdstagere og deres familier på det danske arbejdsmarked pegede LO og DA på, at man i fællesskab med KL kunne gennemføre et *metodeprojekt – VIP3* – om udvikling af hensigtsmæssige metoder i såvel kommuner som på arbejdspladsen til målrettet og succesfuld integration i virksomhed, kommune og lokalsamfund – med tilhørende udbredelse og videndeling herom til andre.

Ansøgningen om VIP3 – modtagelse, fastholdelse og integration af udenlandske arbejdstagere og deres familier i det danske samfund – blev imødekommet med støtte fra både Integrationsministeriet og Beskæftigelsesministeriet.

Projektskitsen bygger på erfaringerne fra tidligere projekter med integration af udlændinge, bl.a. VIP2-projektet, og gennemføres i perioden fra oktober 2008 til december 2010, med fælles sekretariat i DA og i tæt samarbejde med de relevante ministerier.

Det planlægges at gennemføre modelprojekter om temaerne: Myndighedskontakt, arbejdspladskultur, familiens trivsel samt sprog- og kulturtilegnelse, som alle indgår i hvert modelprojekt, fordelt på minimum otte kommuner og 30 virksomheder, dækkende mindst 80 personer af udenlandsk oprindelse.

I arbejdet med at afsøge, hvilke kommuner der kunne være interesserede i at deltage i projektet, lægges der vægt på, at de lokale aktører på arbejdsmarkedet ønsker at bidrage positivt til det lokale samarbejde om gennemførelse af de nævnte temaer. Der har derfor været tæt kontakt til LO-sektionerne i de mulige kommuner, som først udvælges endeligt i løbet af foråret 2009.

Arbejdsmiljø

Serviceeftersyn af arbejdsmiljøreformen

Folketinget vedtog i 2006 et serviceeftersyn af arbejdsmiljøreformen fra 2005. Serviceeftersynet indeholdt en række forbedringer i arbejdsmiljøreguleringen, men LO er fortsat af den opfattelse, at der er alt for få forebyggende elementer i arbejdsmiljøreguleringen.

Formålet med justeringen af arbejdsmiljøreformen var bl.a. at styrke myndighedernes indsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og at øge antallet af rådgivningspåbud. I forbindelse med implementeringen af arbejdsmiljøreformen var det forventet, at der årligt ville blive givet i størrelsesordenen 5.000 rådgivningspåbud. Det tal var man langt fra at nå, og med justeringen af arbejdsmiljøreformen ønskede man politisk at ændre på betingelserne for at afgive rådgivningspåbud, med det sigte at øge antallet af rådgivningspåbud.

Der er i perioden januar-september 2008 afgivet 3.565 rådgivningspåbud. Hvis udviklingen i afgivne rådgivningspåbud fortsætter i samme takt i de sidste fire måneder af 2008, vil der i 2008 blive afgivet ca. 5.300 rådgivningspåbud. Det kan således konstateres, at vi med justeringen af arbejdsmiljøreformen er ved at nå op på det antal rådgivningspåbud, som var forventet med arbejdsmiljøreformen fra 2004. Ligeledes kan det konstateres, at der efter en indkøringsperiode af arbejdsmiljøreformens justering er sket en væsentlig stigning i antallet af rådgivningspåbud.

LO konstaterer, at der i 2008 er sket væsentlige stigninger inden for alle typer af afgivne rådgivningspåbud, men at antallet af rådgivningspåbud ved undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø fortsat er alt for lille. Set i lyset af, at psykiske arbejdsmiljøproblemer er et af de allerstørste problemer på det danske arbejdsmarked og generelt har været i vækst, er det LO's vurdering, at der gives for få rådgivningspåbud inden for psykisk arbejdsmiljø.

LO vil derfor opfordre forligskredsen til at se på mulighederne for at styrke tilsynet med psykisk arbejdsmiljø og herunder overveje, om der er behov for ændringer i kriterierne for at afgive rådgivningspåbud inden for psykisk arbejdsmiljø.

Parternes nationale handlingsplan 2010

I parternes nationale handlingsplan og prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats frem til udgangen af 2010 er der prioriteret fire arbejdsmiljøproblemer, som skal have særlig bevågenhed fra parter og myndigheder. Som en del af handlingsplanen blev der opsat reduktionsmål for de fire områder. De fire områder er:

- Arbejdsulykker, 20 pct. reduktion i antal alvorlige ulykker i perioden fra 2005-2010.
- Støj, 15 pct. reduktion af ansatte i støjbelastede brancher der er udsat for høreskadelig støj og 10 pct. reduktion af ansatte udsat for generende støj.
- Muskel- og skeletbesvær, 10 pct. reduktion af sygefravær knyttet til muskel- og skeletbelastninger i perioden fra 2005-2010.

- Psykisk arbejdsmiljø, 10 pct. reduktion af sygefravær knyttet til dårligt psykisk arbejdsmiljø i perioden fra 2005-2010.

I Arbejdstilsynets overvågningsrapport 2007, ”Overvågning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats” gives der en grundig beskrivelse af, hvordan det står til med arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder og institutioner, med særlig fokus på de fire prioriterede områder i 2010-handlingsplanen: Støj, arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær.

LO hæfter sig særligt ved følgende resultater:

Arbejdsulykker

- Antallet af dødsulykker er i 2007 på sit højeste siden 2000, med 65 registrerede dødsfald i 2007.
- Anmelde incidensen er i 2007 på et niveau, som man skal helt tilbage til 2000 for at finde tilsvarende.
- 33 procent af nyansatte kommer ud for en arbejdsulykke det første år af ansættelsen, hvilket næsten svarer til en fordobling på fire år.

Muskel- og skeletbesvær

- Der er konstateret en stærk sammenhæng mellem muskel-skeletbelastninger og sygefravær, og der er fundet et betydeligt forebyggelsespotentiale. Følgende risikofaktorer er særligt afgørende for sygefraværet: Manuel håndtering, højrepetitivt EGA, belastende arbejdsstillinger og fysisk anstrengende arbejde.

Psykisk arbejdsmiljø

- Der er konstateret en stærk sammenhæng mellem dårligt psykisk arbejdsmiljø og sygefravær, og der er fundet et betydeligt forebyggelsespotentiale. Følgende risikofaktorer er særligt afgørende for sygefraværet: Lav indflydelse, lav mening, lav forudsigelighed og mobning.
- Der blev i 2007 anmeldt 3.300 tilfælde af arbejdsrelateret psykisk sygdom til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen, hvilket næsten svarer til en tredobling siden 2001.

Grundæggende dokumenterer overvågningsrapporten de betydelige arbejdsmiljøproblemer, som bl.a. 2010-handlingsplanen også har udpeget som værende væsentlige for en prioriteret indsats for Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene. Rapportens konklusioner vedrørende psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbelastninger ligger i klar forlængelse af de resultater, som er fremgået af Arbejdstilsynets særlige tilsynsindsats inden for hjemmepleje og døgninstitutionsområdet, hvor der i gennemsnit blev givet mere end et påbud vedrørende muskel- og skeletbesvær pr. virksomhed, og hvor der på halvdelen af de besøgte virksomheder blev givet påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Herved understreges det akutte behov for at genforhandle velfærdsaftalen, således at Arbejdstilsynet kan fortsætte den særlige tilsynsindsats inden for de nedslidningstruede områder. Ligeledes understreger overvågningsrapporten de betydelige udfordringer, som Arbejdstilsyn og branchearbejdsmiljøråd fortsat står over for, med hensyn til at opnå de fastsatte reduktionsmål, som er opstillet i 2010-handlingsplanen.

Arbejdsmiljøforskning

I forbindelse med satspuljeforliget for 2002 blev der skabt økonomisk grundlag for etablering af en arbejdsmiljøforskningsfond, der med finanslovaftalen for 2009 er gjort permanent. Fonden støtter forskning og udvikling inden for arbejdsmiljø med henblik på at forebygge og begrænse udstødning fra arbejdsmarkedet på grund af nedslidning, arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser m.v. Fonden råder årligt over ca. 60 mio. kroner.

Det strategiske arbejdsmiljøforskningsudvalg, bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet, er ansvarlig for udarbejdelsen af en forskningsstrategi og uddeling af midler til uddannelse og konkrete projekter.

Forskningsstrategien revideres hvert andet år og blev senest revideret i 2008. De prioriterede forskningstemaer i strategien for 2009-2010 er:

- Viden og handling – virkemidler i arbejdsmiljøet
- Et nyt arbejdsliv: nye ledelses- og organisationsformer samt nye teknologier
- Støjbelastninger i arbejdsmiljøet
- Psykisk arbejdsmiljø
- Smerter og sygdomme i bevægeapparatet
- Arbejdsulykker
- Stoffer og materialer.

I 2008 er der igangsat projekter inden for alle de ovenfor nævnte temaer.

Øje på arbejdsmiljøet

LO udgiver publikationen ”Øje på arbejdsmiljøet”, som har til formål at præsentere ny viden og dokumentation om væsentlige temaer på arbejdsmiljøområdet.. I 2008 er der udgivet to numre af ”Øje på arbejdsmiljøet”, der begge udgives i skriftlig form og som også kan downloades fra LO’s hjemmeside.

”Danske virksomheders brug af APV – 2008”

Rapporten om danske virksomheders brug af APV beskriver på baggrund af en stor Gallup-undersøgelse virksomheder og institutioners arbejde med og udbytte af Arbejdspladsvurderingen. Undersøgelsen er en efterfølger til en lignende undersøgelse fra 2003 og dokumenterer, at virksomheder og institutioner er blevet bedre til at bruge de skriftlige arbejdspladsvurderinger, og at det generelt opleves som udbytterigt, udramatisk og ikke unødigt ressourcekrævende at udarbejde arbejdspladsvurderingerne. Derved dokumenteres det, at APV’en er med til at forbedre sikkerhed og arbejdsmiljø. Hermed understreges det også, at der fremover bør fokuseres på at udvikle APV’en som arbejdsmiljøpolitisk redskab, og at regering og arbejdsgiverorganisationers kamp for at afvikle APV-pligten ikke er i hverken virksomheder, medarbejderes eller arbejdsmiljøets interesse.

Arbejdsmiljø for fremtiden – Nye ledelsesformer og nye måder at opfatte arbejdet på

Rapporten tager fat om de problemstillinger, der opstår i kølvandet på de nye ledelsesformer. Rapporten er udarbejdet af forskere fra Danmarks Tekniske Universitet, og tegner et billede af, hvordan hele medarbejderens person i stigende grad inddrages i arbejdet og diskuterer, hvordan arbejdsmiljøbegrebet må nytænkes for at tilgodese både dem der trives, og dem der mistrives under de nye ledelsesformer. Rapporten indgår i serien om ”Arbejdsmiljø for fremtiden”, hvor LO i samarbejde med forskere fra Danmarks Tekniske Universitet og Det Nationale Arbejdsmiljøforskningscenter tegner et billede af fremtidens udfordringer og muligheder på arbejdsmiljøområdet.

Trepartsaftale om styrkelse af den offentlige sektor

Som en del af trepartsaftalen inden for den offentlige sektor fra sommeren 2007 er der vedtaget en række initiativer på arbejdsmiljøområdet, bl.a.:

- Alle offentlige arbejdspladser skal fra 2008 mindst hvert tredje år foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø.
- Der afsættes 10 mio. kr. årligt i 2008-10 med henblik på at medfinansiere en særlig rådgivningsindsats i offentlige institutioner.
- Der afsættes 25 mio. kr. årligt i 2008-2015 til styrkelse af Videncenter for Arbejdsmiljø. Midlerne målrettes indsamling og formidling af forskningsbaseret viden om forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer.

LO ser med tilfredshed på de arbejdsmiljømæssige elementer i trepartsaftalen, og vil tage aktiv del i den konkrete udmøntning af aftalen. LO er således i samarbejde med forbundene gået aktivt ind i samarbejdet med Videncenter for Arbejdsmiljø med henblik på at styrke formidlingsindsatsen om arbejdsmiljø på de offentlige arbejdspladser, således at der sikres en koordination til de øvrige arbejdsmiljøaktiviteter på de offentlige arbejdspladser, og herunder ikke mindst de andre arbejdsmiljørelaterede elementer i trepartsaftalen.

Forebyggelsesfonden

Med direkte baggrund i velfærdsforliget blev Forebyggelsesfonden etableret nogle måneder inde i 2006.

Det overordnede mål med fonden er at støtte projekter, der forebygger og forhindrer fysisk og psykisk nedslidning.

Der kan gives midler til projekter inden for tre hovedformål:

1. Projekter, der forbedrer arbejdsmiljøet inden for nedslidningstruede brancher og jobgrupper.
2. Projekter, der forbedrer genoptræning og rehabilitering.
3. Projekter, der øger bevidstheden om risikoen ved rygning, alkohol, fedme og fysisk inaktivitet..

1. Under dette punkt kan der gives støtte til projekter, som forebygger nedslidning og førtidigt arbejdsophør i brancher og jobgrupper, der er udpeget som særlig nedslidningtruede inkl.:
    - Forebyggelse af nedslidende rutiner og arbejdsgange.
    - Fastholdelse af medarbejdere med dårligt helbred og skabelse af bedre muligheder for at få sygemeldte hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet.
    - Ny teknologi, der understøtter forebyggelse og fastholdelse.
    - Private og offentlige virksomheder kan søge om støtte til projekter inden for dette hovedformål.
2. Under dette punkt kan der gives støtte til projekter, som forbedrer rehabilitering og genoptræning.

    Det er primært kommuner, der kan søge om støtte til projekter om bedre rehabilitering og genoptræning af syge og handicappede under hovedformål 2.

    Både private og offentlige virksomheder kan deltage i projektet.
3. Under dette punkt kan der gives støtte til projekter, der øger bevidstheden om risikoen ved rygning, alkohol, fedme og fysisk inaktivitet.

Private og offentlige virksomheder samt organisationer og foreninger kan søge om støtte til projekter under hovedformål 3.

I 2008 var der en ganske omfattende diskussion i Forebyggelsesfondens bestyrelse af, hvem der skal kunne søge midler i forebyggelsesfonden. LO er af den opfattelse, at der foreligger et forlig og klart politisk prioriteringsgrundlag. Det betyder, at det kun er de særligt nedslidningstruede brancher og job, der skal kunne bruge fondens midler under hovedformål 1.

I 2008 prioriterede Forebyggelsesfonden indsatsen således, fordelt på hovedformål:

Tabel 1. Politisk prioritering og fordeling af midler i 2008 fordelt på hovedformål

Forebyggelsesfondens formål	Politisk prioritering Mio. kr.	Tilsagn Mio. kr.	Videreførelse Mio. kr.
Hovedformål 1 Projekter, der forbedrer nedslidende rutiner og arbejdsgange på arbejdspladser i særligt nedslidningstruede brancher + jobgrupper og fastholdelse af medarbejdere med dårligt helbred, herunder udvikling af ny teknologi	220	187	33
Hovedformål 2 Projekter, der forbedrer sygedagpengeopfølgning og rehabilitering af syge og handicappede	80	13	67
Hovedformål 3 Projekter, der øger bevidstheden om risikoen ved rygning, alkohol, fedme og fysisk inaktivitet	38	38	0
I alt	338	238	100

Tabel 2. Antal projekter i 2008 fordelt efter hovedformål og beløb i mio. kr.

Forebyggelsesfondens formål	Antal projekter Mio. kr.	Tilsagn Mio. kr.
Hovedformål 1 Projekter, der forbedrer arbejdsmiljøet inden for nedslidningstruede brancher og jobgrupper	80	187
Hovedformål 1 a Projekter, der forebygger fysiske og psykiske nedslidende rutiner og arbejdsgange og projekter, der bidrager til at fastholde medarbejdere med dårligt helbred eller bidrager til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet af sygemeldte	67	152
Hovedformål 1 b Projekter, der udvikler ny teknologi inden for hovedformål 1	13	35
Hovedformål 2 Projekter, der forbedrer sygedagpengeopfølgning, rehabilitering og genoptræning af syge og handicappede	8	13
Hovedformål 3 Projekter, der øger bevidstheden om risikoen ved rygning, alkohol, fedme og fysisk inaktivitet	27	38
I alt	**115**	**238**

Erfaringerne fra de første år med Forebyggelsesfonden har vist, at det er vanskeligt at få små private virksomheder til at gøre brug af Forebyggelsesfonden. Der er derfor i 2008 blevet nedsat en arbejdsgruppe under Forebyggelsesfonden, der har til opgave at fremkomme med nye forslag, der kan styrke de små private virksomheders interesse i at ansøge om midler til forebyggelse.

Et af hovedproblemerne har været, at det er meget vanskeligt for de små private virksomheder overhovedet at få udarbejdet en ansøgning, og herunder at udarbejde en ordentlig projektbeskrivelse. Det er derfor besluttet at ændre loven om Forebyggelsesfonden, således at små private virksomheder med under 50 ansatte kan opnå økonomisk tilskud til brug af konsulentbistand, med henblik på at billiggøre de små virksomheders omkostninger til udarbejdelse af ansøgninger.

Anerkendelsesdirektivet og de særlige sikkerhedsuddannelser

EU's anerkendelsesdirektiv angiver regler for, hvordan man "veksler" uddannelser og kvalifikationer, når man krydser grænserne for at få beskæftigelse. På arbejdsmiljøområdet fritog beskæftigelsesministeren i 2007 statsborgere fra en række lande fra at få forhåndsgodkendt kvalifikationer, når de arbejder midlertidigt eller lejlighedsvist i Danmark. Det betød, at disse udenlandske statsborgere ville få fritagelse fra uddannelseskravene på 16 risikoområder, hvor der hidtil havde været generelt krav om en særlig arbejdsmiljøuddannelse, fx ved stillads- og asbestarbejde. Protester fra fagbevægelsen betød, at fritagelsen blev rejst politisk og ændret i 2008, så der er genindført regler om, at myndigheden skal forhåndsgodkende uddannelse/kvalifikationer inden for ni af de 16 uddannelser. På de syv "restområder" skal arbejdsgiveren på myndighedens forlangende kunne dokumentere, at de ansatte har tilstrækkelige kvalifikationer.

Listen over de ni områder med forhåndsgodkendelse skal opfattes som en dynamisk liste, som kan revideres på baggrund af erfaringer fra andre EU-lande m.v., og det forventes, at ordningen vil blive vurderet løbende. LO-fagbevægelsen havde helst set genindførelse af forhåndsgodkendelse på samtlige de 16 arbejdsmiljøområder, men vurderer, at der samlet set er tale om en fornuftig løsning, når EU-reglerne skal tilgodeses. De kommende år vil vise, hvordan EU og andre medlemslande konkret fortolker, at EU-regelsættet skal omsættes til praksis, og det vurderes umiddelbart, at den ordning, som er indført i Danmark, kan være til positiv inspiration for andre EU-lande. Det ligger i de politiske intentioner bag lovændringen – som har alle partiers opbakning – at der er tale om en dynamisk ordning, hvor det kan vurderes, hvilke områder som skal være omfattet af forhåndskontrol. Fagbevægelsen har derfor en opgave med at følge, om ordningen er med til sikre et forsvarligt beskyttelsesniveau. Det gælder ikke mindst for de syv "restområder".

Anerkendelsesdirektivet berører ikke arbejdsmiljølovens generelle uddannelse for sikkerhedsrepræsentanter, også kaldet § 9-uddannelsen.

Vurdering af arbejdsskadereformen

Et bredt flertal i Folketinget har inden for en kortere årrække gennemført positive initiativer på arbejdsskadeområdet.

Et særligt principielt initiativ blev taget med reformen af arbejdsskadesikringsloven i 2003. Reformen indførte et helt nyt arbejdsskadebegreb med nye definitioner på såvel arbejdsulykker som på erhvervssygdomme. Samtidig skulle sagsbehandlingen forenkles og afkortes, så afgørelse om erstatning skal træffes inden et år efter skadens anmeldelse. For de sager, som først forelægges Erhvervssygdomsudvalget, er fristen to år. Med denne reform anerkendes nu 82 pct. af alle anmeldte arbejdsulykker. Årligt anerkendes desuden 1.000 flere erhvervssygdomme, hvilket er en følge af, at 14 nye sygdomme kunne optages på erhvervssygdomsfortegnelsen og kriterierne er lempet for 18 af de sygdomme, som allerede var optaget på fortegnelsen inden reformen.

Arbejdsskadestyrelsen behandler hvert år 60.000 sager og status er, at 90 pct. af de nye sager afgøres inden for 1-års fristen. Der er fortsat for mange sager, hvor der er for lang ”liggetid” imellem to sagsbehandlingsskridt fx i genoptagelsessager. Arbejdsskadesikringsloven har definitioner for, hvad der skal til for, at en skade kan anerkendes, men den nærmere fastlæggelse af anerkendelseskriterierne sker i en dynamisk proces, hvor Erhvervssygdomsudvalget og dermed arbejdsmarkedets parter deltager. Udviklingen på erhvervssygdomsområdet kan følges i den årlige redegørelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, som Arbejdsskadestyrelsen udarbejder.

Med ændring af forældelsesloven blev der i 2007 indført en ultimativ frist på 30 år for at gøre krav gældende i sager om personskade. Den gamle forældelseslov havde en forældelsesfrist, hvor der kunne dispenseres for fristen, jf. højesteretssagen, hvor man dispenserede for fristen i forbindelse med den asbestsag, som var anlagt imod Dansk Eternit i Aalborg. Forløbet i Grindsted-sagen i 2008 har illustreret konsekvenserne af den nye lov, idet medarbejderne på grund af forældelse ikke kan få erstatning efter loven.

I forbindelse med Grindsted-sagen har ministeren fastholdt, at forældelsesloven ikke vil blive ændret. I stedet har Folketinget som led i finansloven vedtaget, hvad man kunne kalde en ”lex Grindsted”. På den baggrund udbetales erstatning uanset forældelsen til syge ansatte fra de særlige afdelinger på Grindstedværket, hvor det er godtgjort, at Arbejdstilsynet har svigtet sin myndighedspligt. Da myndighedssvigtet er lagt til grund for erstatningen, kan det alt andet lige ikke forventes, at Folketinget i almindelighed vil kompensere i sådanne – medmindre der altså er tale om et dokumenteret myndighedssvigt.

LO-fagbevægelsen påtalte allerede i sit høringssvar til den betænkning, som lå til grund for lovændringen i 2007, at det var urimeligt med en ultimativ 30-års frist i arbejdsskadesager. Vi byggede argumentationen på asbestsagen, som viste, at man kan pådrage sig en sygdom, som man er uvidende om, og som først viser sig efter 30 år.

Ventet lovændring om arbejdsskadesikringsdækning ved terror

Regeringen har i december 2008 stillet forslag om en udvidet dækning inden for arbejdsskadesikringen, i tilfælde af at man rammes af terror, når man er på arbejde. Det vurderes, at forslaget vedtages i 2009, fordi der var enighed i det ministerielle udvalg, som med deltagelse parterne forberedte lovforslaget.

Der er tale om en fornuftig principiel ændring, som sikrer alle der er i arbejde en god retsstilling i forbindelse med terror. Tidligere dækkede arbejdsskadeloven kun skader på dem, som arbejder på det konkrete mål for terrorhandlingen samt redningsfolk og lignende.

Den internationale arbejdsmiljødag 28. april

På femte år deltog LO i 2008 aktivt i den internationale arbejdsmiljødag i samarbejde med FTF og Ulandssekretariatet.

Formålet med dagen er at sætte fokus på såvel globale som nationale problemer og udfordringer på arbejdsmiljøområdet. Udgangspunktet er de fortsat alt for mange arbejdsskader. Dagens succes måles på, om det gennem medier, aktiviteter og debat lykkes at sætte en arbejdsmiljøpolitisk dagsorden på dagen og i ugerne omkring.

Især lokalt og regionalt udvikles flere og flere initiativer på dagen. Dette år blev der blandt andet sat fokus på at styrke bevidstheden om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde igennem dialogværktøjet ”Test arbejdsmiljøindsatsen på arbejdsplads”.

Sikkerhedsorganisationens indflydelse på arbejdsmiljøet

Sikkerhedsorganisationerne er sammen med arbejdspladsvurderingen (APV) tænkt som et af de væsentligste redskaber i virksomhedens forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Det er typisk via sikkerhedsorganisationen og sikkerhedsrepræsentanten, at medarbejderne har medindflydelse på, hvordan virksomheden prioriterer og tilrettelægger sit arbejdsmiljø.

Arbejdsmarkedet har ændret sig væsentligt, siden reglerne om sikkerhedsorganisationen trådte i kraft i 1977. Nutidens virksomheder organiserer sig anderledes, arbejdsgiverbegrebet er ikke mere så entydigt, og mange arbejdstagere har ikke længere et fast arbejdssted. Konstant forandring er blevet et vilkår på det danske arbejdsmarkedet, og det betyder, at det psykiske arbejdsmiljø er kommet i fokus, fordi der er et konstant pres på udvikling og forandring. Det stiller igen større krav til ledelsen af virksomhederne, der skal evne at håndtere disse forandringer og i højere grad involvere medarbejderne i en dialog på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljø bliver hermed et omdrejningspunkt, hvor medarbejderne skal ses som aktive medskabere af både det fysisk og psykisk arbejdsmiljø i stedet for at være passive modtagere af stressende eller risikofyldt arbejdsmiljø. Der er brug for at tænke nyt, og af den grund besluttede Arbejdsmiljørådet i den årlige redegørelse til beskæftigelsesministeren i 2006 at bede ministeren om, i samarbejde med arbejdsmarkedets partner, at gøre virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde mere forbyggende og fremadrettede.

Ministeren har igangsat trepartsdrøftelser om virksomhedernes sikkerhedsorganisation i efteråret 2008. Trepartsdrøftelserne forventes afsluttet i slutning af marts 2009, og efterfølgende vil de anbefalinger, som udvalget kommer frem med, blive behandlet politisk.

Derefter forventes det, at reglerne på virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde vil blive ændret i regelarbejdet. I skrivende stund er trepartdrøftelserne ikke afsluttet, men nogle af de temaer, der er blevet drøftet, beskrives kort her: Arbejdsmiljø skal tænkes ind i den daglige strategiske ledelse og i driften ligesom over i samarbejdsopgaver på en virksomhed. Det vil kræve den øverste ledelses prioritering og engagement at løfte samarbejdet. Det vil også kræve, at virksomhederne tilføres kompetence både på ledelsessiden og medarbejdersiden. Der skal tænkes i nye samarbejdsrelationer, der kan styrke arbejdsmiljøsamarbejdet. Udover overnævnte temaer drøfter også, hvordan kompetence på alle arbejdspladser kan styrkes, det handler både om øverste ledelse og medarbejderne, som kan deltage i udviklende kompetenceforløb, der vedr. arbejdsmiljø.

Forebyggelse og sundhedsfremme

På LO-kongressen i oktober 2007 vedtog de delegerede en ny strategi for forebyggelse og sundhedsfremme på arbejdspladserne. Strategien sætter fokus på de udfordringer og muligheder, der ligger i at udvikle arbejdet og arbejdspladsen på en sådan måde, at når vi forebygger, så tænker vi sundhedsfremmede. Dermed kobles arbejdsmiljø og sundhedsfremme sammen, fordi al erfaring viser, at arbejdet påvirker folks sundhed. Samtidig mener LO, at en kollektiv tilgang er helt afgørende for, at der kan ske varige forbedringer med den generelle sundhed. For LO er målet at mindske den sociale ulighed, når det drejer sig om sundhed. Som det er nu, kan LO's medlemmer forvente at leve fem år end kortere en højt uddannet akademiker. LO-medlemmerne lever et liv med sygdom de sidste 7-8 år før pensionen, mens de højt uddannet først rammes af sygdom et par år efter, de har forladt arbejdsmarkedet.

Det er ikke rimeligt, mener LO og peger på, at arbejdspladsen har et medansvar for at komme den sociale ulighed i sundhed til livs. Når LO tager udgangspunkt i fællesskabet på arbejdspladsen, skyldes det, at man her kan støtte hinanden i at udvikle arbejdet. På den måde er det ikke muligt at ændre en usund adfærd, og samtidig kan man via fællesskabet værne om, at den enkelte ikke tvinges til aktiviteter, som hun eller han er imod.

LO-fagbevægelsen vil både kæmpe for, at der sker en udvikling, men også sætte grænser, så medlemmer ikke krænkes. Et vigtigt grundprincip er, at man på den enkelte arbejdsplads skal tage en fælles drøftelse mellem ledelse og medarbejdere om, hvilke sundhedsinitiativer der skal sættes i gang. Det vigtige er her, at man konkret aftaler, hvordan nedslidning kan forebygges og hvordan sundheden kan fremmes.

Med overskriften "Forebyggelse og sundhedsfremme" sætter LO's strategi fokus på at handle, før der sker skader og før ansatte og ledere bliver nedslidte og syge. Med 14 politikforslag er der lagt op til konkrete initiativer, aktiviteter og en retning for LO's sundhedsfremmestrategi.

Strategioplægget har fokus på arbejdspladsen, og bygger på et grundlag om medarbejderinvolvering og dialog. Strategien er afgrænset ud fra et væsentlighedskriterium.

- Hvad er de alvorligste sygdomme for LO-fagbevægelsens medlemmer?
- Hvad er årsagerne til, at LO-fagbevægelsens medlemmer dør for tidligt?
- Hvad er årsagerne til, at de sidste mange leveår foregår med sygdom og skavanker?
- Hvad er de alvorligste arbejdsmiljøbelastninger for LO-fagbevægelsens medlemmer?
- Hvordan påvirker arbejdsforholdende sundheden?
- Hvad er forskellen i livsstilen mellem LO-fagbevægelsens medlemmer og højere uddannede grupper af befolkningen?

Strategioplægget slutter med en gennemgående dokumentation af disse spørgsmål med tal og figurer, samlet fra forskellige undersøgelser.

LO har udarbejdet en avis, der hedder ”Sundt arbejdsliv – Hvem bestemmer din sundhed?” Arbejdspladserne kan gøre meget for at fremme sundheden, og formålet med avisen om arbejdsmiljø og sundhedsfremme er at inspirere til nye aktiviteter på arbejdspladserne.

I avisen findes historier fra arbejdspladser, hvor man gør en særlig indsats for at fremme sundheden, og der er reportager om nye måder at skabe et sundt arbejdsliv på. Avisen indeholder også debatartikler og interviews, hvor grænserne for sundhed diskuteres. Endelig er der værktøjer til, hvordan man kommer godt i gang med sundhedsfremme på arbejdspladsen.

Den europæiske arbejdsmiljøuge

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao arrangerer hvert år en arbejdsmiljøuge, som gennemføres i samtlige 27 EU-lande i uge 43. Nationalt koordineres aktiviteterne af Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedets organisationer. Kampagnen har to målsætninger, dels at skabe opmærksomhed omkring risikofaktorer og dels at fremme god arbejdsmiljøpraksis. I 2004 var temaet *”Byg på sikkerhed”* og i 2008 *”Stop støj”*. I 2006 var temaet ”*Sikkerhed jobstart*” for de unge, og aktuelt i 2007 var muskel- og skeletbesvær, der blev sat på dagsordenen under overskriften *”Let belastning*”. LO var aktiv i de centrale aktiviteter i Arbejdstilsynets regi og i forbindelse med lokal konferencer flere steder i landet.

LO har sammen med arbejdsgiverne arrangeret fire fyraftensmøder om APV: I Odense, København, Århus og Vejen. Det var meget velbesøgte møder med gode oplægsholdere, og deltagerne fik nye ideer til arbejdet med APV. Derudover er der afholdt en konference, hvor revisorer, forsikringsfolk, arbejdsmiljørådgivere, jobcenterfolk, Arbejdstilsynet og organisationsfolk deltog og drøftede nye veje i rådgivning til virksomheder om APV-arbejdet.

Arbejdsmiljø i EU

LO deltager aktivt i Kommissionens rådgivende udvalg om arbejdsmiljø (DRU) og i forretningsudvalget under DRU. I den europæiske arbejdstagergruppe fastlægges politikken til de sager, Kommissionen forelægger udvalget og herefter forsøges det at nå til enighed i trepartssamarbejdet i DRU.

I 2007 vedtog et enigt DRU en ny arbejdsmiljøstrategi, der gælder for årene 2007-2012.

I kraft af et meget tæt trepartssamarbejde har Danmark fået stor indflydelse på strategien, bl.a. med hensyn til at sikre en korrekt gennemførelse af fællesskabslovgivningen, så antallet af ulykker og erhvervssygdomme kan bringes ned, så alle virksomheder stilles lige.

Forbedring af arbejdsmiljøet er en del af den sociale dagsorden, som er integreret i Lissabon-strategien, og som bl.a. handler om at skabe flere og bedre arbejdspladser. I Lissabon-strategien har medlemsstaterne anerkendt, at kvalitet i jobbene og produktivitet i arbejdet i høj grad bidrager til at fremme den økonomiske vækst og beskæftigelse.

EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-2012 lægger vægt på, at der skal skabes et arbejdsmiljø, hvor målet er, at arbejdet styrker den enkeltes sundhed og trivsel, og hvor arbejdstagerne har mulighed for at deltage fuldt ud og produktivt i arbejdslivet. Strategien lægger vægt på, at arbejdsmiljøindsatsen skal ses i sammenhæng med sundhedsfremme, social-, beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik.

LO hilser det velkomment, at strategien både har et klart fokus på arbejdsmiljøet og har samtidig påpeget, at arbejdsmiljøet kan have betydning for trivsel, folkesundhed, beskæftigelse og konkurrencedygtighed. Konkret er den primære målsætning, at der skal ske et fald i arbejdsulykker på 25 pct. pr. 100.000 arbejdstagere. For at nå målsætningen er der oplistet en række redskaber, der også kan få betydning for den danske arbejdsmiljøstrategi.

Til trods for EU-strategien er der dog fortsat behov for at styrke arbejdsmiljøreguleringen på EU-niveau, ikke mindst som modtræk til arbejdsgivernes arbejde for deregulering, som kaldes regelforenkling. Der er i denne sammenhæng særligt brug for at styrke EU-reguleringen i forhold til at styrke regeldannelsen, blandt andet om arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsniveau.

I de sidste par år har forenkling af arbejdsmiljødirektiverne stået højt på den politiske dagsorden, og det forventes, at diskussionen fortsætter i 2009. Arbejdstagergruppen i EU har ikke noget imod, at regler forenkles, blot det ikke sænker beskyttelsesniveauet. Men et af forslagene til forenkling er at afskaffe APV for små og mellemstore virksomheder, hvilket i EU-systemet vil sige virksomheder med under 500 ansatte. LO har fået udarbejdet en undersøgelse, der viser, at virksomheder i Danmark ikke opfatter APV særlig bureaukratisk, men at det højner arbejdsmiljøet at udarbejde APV. LO's strategi er at formidle dette budskab i DRU og vise, at det er en gevinst for alle at udarbejde APV.

Arbejdsmiljøagenturet i Bilbao formidler viden om arbejdsmiljø og har et risiko-observatorium, der følger udviklingen i nye arbejdsmiljørisici. Her sættes fokus på særlige grupper, fx ældre og unge arbejdstagere, vandrende arbejdstagere og kvinder. Arbejdsmiljøagenturet afholder konferencer og workshops om arbejdsmiljø og står for de europæiske arbejdsmiljøuger.

Der er i alle medlemslandene oprettet netværk, der kaldes: ”Focal Points”, som er treparts-organer, der er bindeleddet til Bilbao-agenturet. Disse ”Focal Points” formidler den viden, Bilbao producerer i nationalstaterne, og omvendt melder netværket viden tilbage til Bilbaos undersøgelser.

LO er repræsenteret i Det Rådgivende Udvalg i Luxembourg og fungerer som talsmand for fagbevægelsens gruppe, mens FTF er suppleant. I det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao er FTF repræsentant og LO suppleant. I Dublin-instituttet, der forsker i arbejds- og levevilkår i EU, er FTF repræsentant, og LO er suppleant. I alle disse tre organer foregår arbejdet i form af et trepartssamarbejde.

Pensionspolitik

Arbejdsmarkedspensioner

Den finansielle krise og de omfattende kursfald på aktier og obligationer pressede i efteråret 2008 pensionsselskabernes økonomi. Foranlediget heraf indgik Økonomi- og Erhvervsministeriet den 31. oktober en aftale med brancheorganisationen Forsikring og Pension om finansiel stabilitet på pensionsområdet. Aftalen indebærer, at selskaberne frem til udgangen af 2009 kan opgøre hensættelserne ud fra en højere diskonteringsrente, idet realkreditrenterne i et vist omfang kan indregnes i diskonteringssatsen. Det letter presset på pensionsselskabernes reserver, da hensættelsesbehovet i praksis reduceres. Samtidig lægger aftalen et loft over selskabernes bonustilskrivning, idet der som udgangspunkt ikke kan tilskrives mere end de aftalte pensionsgarantier. Endelig erstattes indberetninger af ”gult trafiklys” til Finanstilsynet af indsendelse af kvartalsregnskaber.

Arbejdsmarkedspensionerne blev yderligere udbygget i 2008. Overenskomstresultatet på det private arbejdsmarked i marts 2007 førte til en gradvis forhøjelse af bidragssatsen med typisk 1,2 pct. point til i alt 12 pct. pr. 1. juli 2009. I butiksoverenskomsten mellem HK og Dansk Erhverv blev det samlede bidrag hævet med 1,5 pct. til i alt 11,4 pct. pr. 1. januar 2010. En del af bidragsforhøjelserne er gennemført i 2008. Overenskomstresultatet førte også til en udvidet pensionsbetaling under barselsorlov, som er blevet delvist implementeret i 2008.

Socialministeriet m.fl. satte i 2008 en ny opdateret Pensionsportal i søen https://www.pensionsinfo.dk/Borgerservice/velkommen.html. Formålet med portalen er at forbedre informationen om pensionsforhold blandt borgerne. Portalen er en udbygning af ”Pensionsinfo”, hvor opsparerne hidtil har kunnet få et samlet overblik over forskellige pensioner.

Pr. 1. januar 2010 omlægges PAL-beskatningen (15 pct. skat på afkastet) til en individuel skat, der skal betales af hver enkelt opsparer. Anledningen er en dom af 30. januar 2007, hvor EF-Domstolen underkendte de danske skatteregler om manglende fradragsret for indbetalinger til udenlandske pensionsinstitutter. De kommende regler betyder, at der både kan opnås fradragsret for pensionsindbetalinger til danske og udenlandske ordninger. Det er dog en forudsætning, at de udenlandske pensionsselskaber indgår aftale med de danske myndigheder om indbetaling af PAL-skat. Samtidig blev det besluttet at ændre beskatningen, så der fremover også skal betales PAL-skat af indeksobligationer. I 2008 kompenseres opsparerne direkte for den skærpede beskatning gennem en højere tilskrivning til afkastet.

ATP

Folketinget vedtog i foråret 2008 et nyt optjeningsgrundlag for ATP, som trådte i kraft ved årsskiftet 2007/2008. Formålet med reformen er at undgå utilsigtede omfordelinger mellem generationer, forbedre bonusevnen og gøre ATP mere enkel og gennemskuelig. Den enkelte lønmodtager optjener nu ret til pension ud fra den aktuelle markedsrente. Forslaget ændrer ikke på, at ATP er en livsvarig garanteret pension.

Lovændringen er sket på baggrund af en henvendelse til beskæftigelsesministeren fra ATP's bestyrelse, der i december 2006 vedtog et udspil til et nyt optjeningsgrundlag for ATP-pensionen.

Som led i overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked i marts 2007 blev parterne enige om en forhøjelse af ATP-bidraget på 11 pct. pr. 1. januar 2009. Det fulde ATP-bidrag vil på det tidspunkt stige fra 2.924,8 kr. til 3.240 kr. om året.

Ved de offentlige overenskomstforhandlinger i foråret 2008 blev det besluttet at iværksætte en proces, som på længere sigt skal sikre fuld ATP-indbetaling for alle offentligt ansatte. Resultatet har betydning for ca. 500.000 offentlige ansatte, der siden slutningen af 1980'erne har indbetalt et lavere ATP-bidrag. Forhøjelserne påbegyndes i 2010.

For at få udbetalt den højest mulige pension skal en person have indbetalt fuldt ATP-bidrag fra ATP's oprettelse i 1964 og frem til pensioneringen. Den højest mulige ATP-årlige pension udgjorde i 2008 ca. 21.900 kr. for en 65-årig, hvilket svarer til omkring 35 pct. af folkepensionens grundbeløb.

Året 2008 gav ATP et afkast før skat på 19,2 pct., opgjort i henhold til de generelle nøgletal for den finansielle sektor. Ser man alene på investeringsvirksomheden, opnåede ATP imidlertid et afkast på minus 12,3 mia.kr., svarende til minus 3,2 pct. før skat. Forskellen i forhold til de officielle afkastnøgletal skyldes, at førstnævnte er inklusiv afkastet af finansielle instrumenter, som har givet overskud i 2008 i kraft af faldende markedsrenter. Stigningerne modsvares dog til dels af tilsvarende bevægelser på passivsiden, hvor pensionshensættelserne opgøres til markedsværdi og dermed forøges, når renten falder. ATP's bonuspotentiale (reserver, der senere kan udloddes i form af bonus) blev i 2008 reduceret med 25,4 mia. kr. til i alt 47,5 mia. kr. ATP's aktiver udgjorde ved udgangen af 2008 knap 678 mia. kr.

Lønmodtagernes Dyrtidsfond

Pr. 1. juli 2005 blev der givet mulighed for at overflytte sit indestående i Lønmodtagernes Dyrtidsfond til en anden pensionsforvalter. Interessen for at flytte har været faldene og i 2008 valgte knap 10.000 at flytte deres opsparing. I alt har omkring 85.000 personer flyttet deres opsparing ud af LD, hvilket er knap 7 pct. af LD's medlemmer.

Udbetalingerne til kontohavere over 60 år steg i 2008, hvor der blev udbetalt godt 58.000 konti mod 43.000 året før. De stigende udbetalinger skyldes, at medlemmer, som tidligere har valgt at lade opsparingen stå i LD, ønskede den udbetalt. Mange medlemmer vælger dog fortsat at lade opsparingen stå i LD, selv om den kan hæves, hvilket betød, at andelen af medlemmer i 2008 blev forøget til 23,5 pct.

Som følge af den frie flytteret ud af LD omdannede LD i 2005 og 2006 sin organisation. I maj 2005 etablerede LD Fondsmæglerselskabet af 2004 A/S. Det skete i samarbejde med medarbejderne og FIH Erhvervsbank A/S. Fondsmæglerselskabet yder investeringsrådgivning til LD samt de nedenfor omtalte selskaber. LD's direktion udgjorde ved etableringen af FMS også dennes direktion.

Rigsrevisionen offentliggjorde i maj 2008 en gennemgang af LD's omdannelse. Rapporten konstaterede, at LD's afkast har været tilfredsstillende og konkurrencedygtigt, men kritiserede LD's håndtering af habilitetsforholdene ved omdannelsen af LD. LD's bestyrelse har efterfølgende tilpasset forretningsgange, så der tages højde herfor.

Lønmodtagernes Dyrtidsfond havde 971.386 medlemmer ved udgangen af 2008. Den maksimale LD-opsparing udgjorde 82.000 kr. Det skal sammenlignes med, at en fuldtidsbeskæftiget i 1977-1979 oprindeligt fik indefrosset 4.368 kr.

Afkastet på LD's investeringer lå i 2008 på minus 9,1 pct., mens formuen ultimo 2008 udgjorde godt 51 mia. kroner.

Arbejds- og ansættelsesret, samarbejde på arbejdspladsen

Ændring af udstationeringsloven

Den 18. december 2007 faldt der dom sagen C-341/05, Laval ved EF-Domstolen. Denne dom kendte en svensk fagforenings kollektive kampskridt over for en udenlandsk udstationerende arbejdsgiver i strid med reglerne om fri bevægelighed for tjenesteydelser. Der blev i den forbindelse lagt vægt på de fremsatte overenskomstkravs karakter i sammenhæng med en nyfortolkning af udstationeringsdirektivet.

Da Danmarks implementering af Udstationeringsdirektivet og måden at regulere løn- og arbejdsforhold i høj grad mindede om den svenske, var der anledning til nærmere at undersøge dommens konsekvenser i Danmark. Der blev på den baggrund nedsat en arbejdsgruppe, der skulle fremkomme med en udredning. Arbejdsgruppen blev ledet af Michael Christiansen og LO indgik i arbejdsgruppen med to repræsentanter.

Arbejdsgruppen barslede i juni med en betænkning, der indeholdt forslag til ændring af udstationeringsloven. Et forslag, der sikrede overensstemmelse med EU-retten samtidig med, at det bevarede det grundlæggende princip på det danske arbejdsmarked, hvorefter hovedansvaret for regulering af løn- og arbejdsvilkår er overladt til arbejdsmarkedets parter, og i hvilken forbindelse retten til at iværksætte kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af overenskomst er et vigtigt led.

Lovforslaget blev vedtaget uden nævneværdige ændringer i december til ikrafttrædelse til den 1. januar 2009. Lovforslaget indebærer i hovedtræk, at der stilles krav om et særligt konfliktgrundlag i forbindelse med iværksættelse af kollektive kampskridt over for udstationerende virksomheder. Således fremgår det nu af lovens § 6, stk. 2, at ”det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt, som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales." Kollektive kampskridt over for udstationerende arbejdsgivere, der er iværksat uden at denne procedure, der har såvel formel som materiel karakter, vil herefter være ulovlige.

Østaftalen

Pr. 1. maj 2008 blev overgangsforanstaltningerne vedrørende arbejdskraft fra de nye EU-lande lempet igen. Denne gang blev det muligt for arbejdstagerne fra de nye lande at tage ansættelse uden arbejdstilladelse, såfremt der var tale om en overenskomstdækket virksomhed. Ved samme lejlighed blev RUT (Register for Udenlandske Tjenesteydere) etableret. Der har været betydelige problemer med etableringen af dette register, som LO ser som et vigtigt instrument for såvel fagbevægelse som myndigheder i forbindelse med håndteringen af udstationerende virksomheder.

Den under Beskæftigelsesministeriet etablerede følgegruppe vedrørende omgåelse i forbindelse med Østaftalen ændrede navn og kommissorium, således at den nu hedder "følgegruppen vedr. international arbejdskraft". Følgegruppen består af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og de relevante myndigheder og skal følge de problemstillinger, der opstår vedrørende international arbejdskraft, tæt.

Lov om jobklausuler

Den 27. februar 2008 fremsatte beskæftigelsesministeren endnu et forslag til lov om jobklausuler. Det mest positive, der kan siges om denne endeløse række af lovforslag, er, at hvert nyt forslag har indeholdt små indrømmelser til lønmodtagersiden.

LO var dog fortsat imod et lovtiltag på området, da det var LO's opfattelse, at sådanne klausuler allerede var og også fortsat skulle være ugyldige. Med lovforslaget legaliseres sådanne aftaler og lovforslaget tilsidesatte også Arbejdsrettens afgørelse om, at sådanne klausuler kan være i strid med Hovedaftalens § 9, stk. 2.

Under arbejdet med lovforslaget i Folketinget måtte det imidlertid ret hurtigt konstateres, at der nu var sikret flertal for en lov på området. Under processen i Folketinget kom der enkelte yderligere ændringer ind i loven, herunder en ny ikrafttrædelsesbestemmelse.

Den 11. juni 2008 blev der vedtaget en tillægsbetænkning, som bl.a. sikrede, at også kollektive aftaler, som sikrer vikarer en bedre retsstilling end loven, skal respekteres.

Lovforslaget blev vedtaget den 12. juni 2008.

Da loven viger for kollektive rettigheder, har LO opretholdt en principiel voldgift omkring sådanne klausulers forenelighed med de kollektive overenskomsters opsigelsesbestemmelser.

Lov om Ligebehandlingsnævnet

Som det fremgår af beretningen for 2007 fremsatte beskæftigelsesministeren primo 2007 forslag om etablering af et klagenævn for alle former for diskrimination. Et sådant klagenævn ville erfaringsmæssigt i 90-95 pct. af sagerne skulle tage stilling til tvister mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

På den baggrund gjorde DA og LO gældende, at forslaget var et angreb på den danske model, og parterne foreslog derfor, at hvis man ønskede et sådant administrativt klageorgan, da skulle dette konstrueres som Tvistighedsnævnet, hvor parterne sikres den fornødne indflydelse på overenskomstsikringen.

Lovforslaget lå herefter længe i udvalgsbehandling, men blev den 12. december 2007 genfremsat i næsten identisk udgave, dog med enkelte indrømmelser til parterne, herunder en høringspligt for nævnet, hvis overenskomstbestemmelser har betydning i sagen.

Forslaget blev på trods af parternes modvilje vedtaget med et meget bredt flertal i Folketinget den 13. maj 2008.

LO vil forestå en koordineret overvågning af nævnets virke, herunder om overenskomstparterne inddrages i fornødent omfang.

Sag mod staten om DIS-loven § 10, stk. 2

Det følger af LO's handlingsplan 2008, at *"LO vil arbejde for at ændre de lovbestemmelser i loven om Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), som – i modstrid med ILO's grundlæggende konventioner om arbejdstagerrettigheder – forhindrer danske lønmodtagerorganisationer i at organisere alle arbejdstagere på danske skibe og forhandle og indgå overenskomst på deres vegne."*

LO har i overensstemmelse hermed på vegne 3F Transportgruppen anlagt sag ved landsretten mod staten (Økonomi- og Erhvervsministeriet) med påstand om, at Lov om Dansk Internationalt Skibsregister, § 10, stk. 2, strider mod EF-traktatens art. 39 om forbud mod direkte eller indirekte diskrimination af EU-borgere i relation til ansættelsesvilkår samt ILO's grundlæggende konventioner om arbejdstagerrettigheder.

DIS-lovens § 10, stk. 2, indebærer, at en dansk overenskomst alene kan omfatte søfarende **med bopæl** i Danmark, uagtet de er beskæftiget på et dansk skib.

LO har på vegne af 3F tre gange ført sag ved Arbejdsretten mod danske rederier, der beskæftigede EU-borgere (hhv. hollandske tjenere og polske matroser med bopæl i hjemlandet), uden at iagttage forbundets overenskomster. LO gjorde i alle tilfælde gældende, at rederierne var direkte forpligtet af ikke-diskriminationsprincippet i Traktaten, og at forskelsbehandling på grundlag af bopælskriteriet var udtryk for direkte eller indirekte diskrimination.

Den første sag blev ført i 1997, hvor Arbejdsretten – uden at efterkomme LO's anmodning om forelæggelse for EF-domstolen – udtalte, at det ikke kunne anses for stridende mod traktatens diskriminationsforbud at forskelsbehandle på grundlag af bopæl. Arbejdsretten henviste til, at der var tale om et lovligt objektivt vilkår, der tog højde for forskelle i levevilkår i landene.

De to øvrige sager blev ført i hhv. 2004 og 2008, hvor Arbejdsretten begge gange **afviste** sagerne, dvs. afstod fra at tage stilling til de nedlagte påstande under henvisning til, at *"de nedlagte påstande ikke udspringer af en sådan reel overenskomstmæssig uoverensstemmelse, som henhører under Arbejdsrettens kompetence, jf. arbejdsretslovens § 9, men tjener som facadelegitimation for klagers egentlige interesse i søgsmålet, nemlig via EF-retten at få DIS-lovens § 10, stk. 2, udvidet eller tilsidesat"* og *"En sag, der som den foreliggende har til formål at få udvidet eller tilsidesat 10, stk. 2, må derfor anlægges mod den danske stat – i form af det kompetente ministerium – ved de almindelige domstole"*.

Sagen verserer ved Landsretten, som vil blive anmodet om at forelægge spørgsmål for EF-domstolen.

Lovforslag om ændring af DIS-lovens § 10, stk. 2

Regeringen fremsatte i december 2008 ændringsforslag (L 83) til DIS-lovens § 10, stk. 2, der nu indeholder en eksplicit henvisning til EU-retten, hvilket i følge lovbemærkningerne indebærer, at personer, *"der efter EU-retten anses for at have bopæl i Danmark, sidestilles med personer, der har bopæl i Danmark"* og dermed kan omfattes af en dansk DIS-overenskomst.

Baggrunden for lovforslaget er, at Kommissionen i 2004 ved en såkaldt åbningsskrivelse stillede spørgsmålstegn ved, om bopælskravet i lovens § 10, stk. 2, er i overensstemmelse med det EU-retlige forbud mod diskrimination pga. nationalitet.

EU-Kommissionen har forhåndstilkendegivet, at en vedtagelse af det fremsatte lovforslag vil afslutte den indledte traktatbrudsag mod Danmark.

LO har afgivet høringssvar, hvor LO tilkendegiver, at LO ikke kan støtte lovforslaget, allerede fordi det ikke bringer loven i overensstemmelse med ILO's konventioner om forhandlings- og organisationsfrihed. Hertil kommer, at overensstemmelsen med EU-retten og de søfarendes rettigheder er uklar, idet der i følge lovbemærkningerne ikke er tilsigtet nogen realitetsændringer i forhold til hidtidig praksis om bopælskrav.

LO følger behandlingen af lovforslaget tæt. Der tegner sig på forhånd et flertal for forslagets vedtagelse.

Arbejdsret

Frisørkonflikten

I november 2006 opsagde tre store frisørkæder i forbindelse med deres udmeldelse af Dansk Frisørmesterforening gældende overenskomst med Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund. Forbundet kom kort efter i besiddelse af en drejebog udarbejdet af Kristelig Arbejdsgiverforenings jurist, som skulle sikre kædernes overgang til en kristelig (billigere) overenskomst.

I marts 2007 fik LO medhold i, at kædernes opsigelse af overenskomsten og dermed den i relation hertil iværksatte lockout af forbundets medlemmer var ulovlig, hvorfor kæderne blev idømt knap 900.000 kr. i bod.

De tre kæder opsagde herefter på ny overenskomsten ultimo 2007. Da forbundet på dette tidspunkt allerede havde hørt, at der var igangsat en massiv kampagne for at få medarbejderne til at udmelde sig af forbundet, tog LO forbehold for lovligheden af eventuelle konfliktvarsler.

Da konfliktvarslerne kom, protesterede LO, og samtidig rejste man en sag om organisationsfjendtlig handling mod de tre kæder. Denne gang valgte kæderne at sætte konflikten i bero med henblik på at afvente Arbejdsrettens stillingtagen.

Den 12. februar 2008 fik LO medhold i, at det måtte anses for godtgjort, at kæderne havde presset deres ansatte ud af forbundet, og de fik bod for organisationsfjendtlig handling. Retsformanden lagde betydelig vægt på den af KA udarbejdede køreplan, hvilket gav mulighed for en offensiv pressestrategi og håb for den efterfølgende sag om lovligheden af de af Frisørkæderne varslede konflikter.

Den 13. marts 2008 kendte Arbejdsretten de af kæderne afgivne konfliktvarsler ulovlige, og retten fastslog, at forbundet måtte gives et år til på ny at organisere de i kæderne ansatte frisørsvende. Først herefter kunne kæderne lovligt varsle frigørelseskonflikt.

Umiddelbart efter Arbejdsrettens afgørelse meddelte KA i en pressemeddelelse, at de to kæder var udmeldt af KA, hvorfor LO-forbundenes konflikt ikke kunne etableres.

Gal-met sagen (Arbejdsrettens sag nr. 2008.132)

I foråret 2008 skabte et polsk firma ved navn Gal-met temmelig megen furore ved at forsøge at omgøre mæglingsmødeafgørelser. Dette skete ved, at firmaet indbragte de medarbejdere, der havde fået efterbetalinger, for retten i Polen med påstand om tilbagebetaling. Det lykkedes faktisk for firmaet at opnå udeblivelsesdom over en medarbejder. Der var i medierne betydelig debat om, hvorledes man skulle gardere sig mod dette. LO indbragte for Malerforbundet sagen for Arbejdsretten, der udtalte, at den fulgte fremgangsmåde udgjorde et klart og groft brud på overenskomsten og idømte firmaet en bod, der svarede til godt og vel til det beløb, firmaet havde krævet tilbagebetalt. Arbejdsretten udtalte endvidere, at såfremt firmaet måtte forsøge at tvangsinddrive beløbet, ville dette udgøre et selvstændigt og alvorligt overenskomstbrud, der kunne udløse yderligere bod.

TDC-sagen (Arbejdsrettens sag nr. 2007.908)

I forbindelse med nogle temmelig omfattende arbejdsnedlægger i TDC forlangte arbejdsgiversiden på fællesmødet, at arbejdstagersiden skulle give pålæg om genoptagelse af arbejdet til alle medarbejdere, der måtte have nedlagt arbejdet. Dette blev afvist under henvisning til, at man normalt kun har pligt til at behandle klagepunker, der fremgår af en fællesmødebegæring med specifikation af, hvem der strejker. Forbundet blev indklaget for Arbejdsretten med påstand om organisationsansvar i den forbindelse. Arbejdsretten fandt, at det af arbejdsgiversiden stillede krav i realiteten indebar ”et krav om, at indklagede straks skulle anerkende, at alle arbejdsnedlæggelserne kunne betragtes som led i en systematisk aktion.” Forbundet blev således frifundet, og det vil derfor fortsat være udgangspunktet, at man kan henholde sig til fællesmødebegæringens indhold ved afgørelsen af, hvad man er forpligtet til at behandle på fællesmødet.

Afsluttede sager i Arbejdsretten

Antallet af afsluttede sager i 2008 på 884 er lidt flere end i de sidste beretningsperioder.

I sidste halvdel af 1980’erne var arbejdsgiverne klager i ca. 2/3 af arbejdsretssagerne. Siden er andelen af LO’s sager som klager imidlertid steget kraftigt. I beretningsperioden var LO klager i 768 af de i alt 870 sager.

Ændringerne i sagernes fordeling skyldes især en markant forøgelse af antallet af sager ”LO mod uorganiserede arbejdsgivere”.

Når kategorien af sager mod uorganiserede arbejdsgivere tidligere er steget så kraftigt, er årsagen fortrinsvis, at uorganiserede arbejdsgivere i meget betydeligt omfang ikke overholder overenskomstens bestemmelser om pension. Dertil kommer, at der i de sidste efterhånden mange år er afsluttet et meget betydeligt antal sager mod uorganiserede arbejdsgivers manglende betaling af bidrag til uddannelsesfonde.

I 2007 og 2006 var der ”kun” henholdsvis 476 og 515 af denne type sager, hvilket er et markant fald i forhold til de 795, 984 og 834 sager, der blev afgjort i de foregående beretningsperioder. Denne tendens er fortsat i 2008, så der i 2008 er afsluttet 440 sager mod uorganiserede arbejdsgivere.

En anden markant ændring de seneste år har været en kraftig forøgelse af sagerne, hvor LO er klager over for DA. Denne tendens er også fortsat i 2008, hvor LO har været klager i 287 sager mod DA.

Der er ikke nogen entydig forklaring på, hvorfor sagsantallet af LO-klager over overenskomstbrud fra DA's medlemsvirksomheder er steget så markant.

En medvirkende årsag til, at LO er klager i langt hovedparten af sagerne, er også et markant fald i de seneste år af sager, hvor DA indklager LO. I 2007 var der 69 sager og i 2008 64 sager. Disse sager vedrører fortrinsvis overenskomststridige arbejdsstandsninger.

Af statistikken fremgår endvidere, at det har været muligt at fastholde den i forvejen meget høje forligsprocent. I de sidste mange år har sager, der går til domsforhandling, udgjort mindre end 5 pct. I 2006 blev domsforhandlet 32 sager, i 2007 27 sager og i 2008 39 sager.

Årsagen til den generelle tendens til færre domsforhandlinger de seneste 10 år er, at der til afløsning af egentlige domsforhandlinger er anvendt udvidede forberedende retsmøder, hvor retsformanden efter vidneafhøring og en ofte kortere procedure afgør sagen. I 2006 blev afgjort 110 af denne type sager, i 2007 144 sager og i 2008 119 sager.

LO har foretaget en opgørelse over udfaldet af de 39 domsforhandlinger og de 119 sager afgjort ved udvidede forberedende retsmøder.

Statistik på dette område er vanskelig. Principielt vigtige sager vil måske alene kunne rubriceres som delvis vundne, ligesom sager, der klart fremtræder som vundne, kan opfattes som uheldige afgørelse, fx hvis boden for modparternes overenskomstbrud ikke har den forventede størrelse. Dertil kommer, at sammenhængende sagskomplekser indeholdende et større antal sager kan påvirke en samlet procentvis opgørelse af udfaldene.

Ligesom sidste år har LO vundet eller delvis vundet over 5/6 af sagerne afgjort ved domsforhandling eller udvidede forberedende retsmøder. I 2008 er antallet af vundne eller delvis vundne sager 134 af 158 mod i 2007 143 af de 171 sager.

Afsluttede sager i Arbejdsretten i perioden 1. januar – 31. december 2008

	Dom	Forlig i retten	Hævet udenretligt forligt	Udvidet retsmøde	U-dom	I alt
LO mod Dansk arbejdsgiverforening	22	15	172	78	0	287
LO mod andre arbejdsgivere	3	2	26	14	0	45
LO mod uorganiserede	10	3	204	25	198	440
Dansk arbejdsgiverforening mod LO	2	1	60	1	0	64
Andre arbejdsgivere mod LO	2	0	43	0	0	45
Uorganiserede mod LO	0	0	2	1	0	3
	39	21	507	119	198	884

Afsluttede sager i Arbejdsretten i perioden 1. januar – 31. december 2007						
	Dom	Forlig i retten	Hævet udenret-ligt forligt	Udvidet retsmøde	U-dom	I alt
LO mod Dansk arbejds-giverforening	10	9	116	100	10	245
LO mod andre arbejdsgivere	2	1	25	14	5	47
LO mod uorganiserede	7	5	175	24	265	476
Dansk arbejdsgiverforening mod LO	4	1	59	3	2	69
Andre arbejdsgivere mod LO	2		7	2		11
Uorganiserede mod LO	2		7	1	12	22
	27	16	389	144	294	870

Sager afgjort ved domsforhandling i 2008				
	Delvist vundet	Tabt	Vundet	I alt
LO mod Dansk arbejds-giverforening mod LO	1	6	15	22
LO mod andre arbejdsgivere	0	1	2	3
LO mod uorganiserede	0	1	9	10
Dansk arbejdsgiverforening mod LO	0	2	0	2
Andre arbejdsgivere mod LO	1	0	1	2
Uorganiserede mod LO	0	0	0	0
	2	10	27	39

Sager afgjort ved udvidet forberedende retsmøde i 2008				
	Delvist vundet	Tabt	Vundet	I alt
LO mod Dansk arbejds-giverforening	6	11	61	78
LO mod andre arbejdsgivere	0	1	13	14
LO mod uorganiserede	6	1	18	25
Dansk arbejdsgiverforening mod LO	0	1	0	1
Andre arbejdsgivere mod LO	0	0	0	0
Uorganiserede mod LO	0	0	1	1
	12	14	93	119

Sager afgjort ved domsforhandling og udvidet forberedende retsmøde i 2008				
	Delvist vundet	Tabt	Vundet	I alt
LO mod Dansk arbejds-giverforening	7	17	76	100
LO mod andre arbejdsgivere	0	2	15	17
LO mod uorganiserede	6	2	27	35
Dansk arbejdsgiverforening mod LO	0	3	0	3
Andre arbejdsgivere mod LO	1	0	1	2
Uorganiserede mod LO	0	0	1	1
	14	24	120	158

Faglig voldgift

LO har siden 1. januar 2000 som en del af sin juridiske service til forbundene tilbudt at stille procedører til rådighed i forbindelse med faglige voldgifter. Ordningen indebærer, at LO tilbyder at udarbejde processkrifter samt procedere sagerne i det omfang afdelingens arbejde i øvrigt tillader det.

I beretningsperioden 2008 er afdelingen blevet anmodet om at procedere 105 sager.

Afskedigelsesnævnet

I 2008 blev der for Afskedigelsesnævnet indbragt 71 sager. Det er en stigning i forhold til 2007, hvor 59 sager blev indbragt for nævnet.

Af de 71 sager, der blev indbragt for Afskedigelsesnævnet, blev 12 videreført til nævns-behandling. Dette er færre end i 2007, hvor 17 sager blev indbragt for nævnet.

Af de 12 sager, der blev procederet for nævnet, resulterede en i afsigelse af kendelse og syv i tilkendegivelser. I 2007 var antallet af afsagte kendelser 0 og 11 tilkendegivelser. De resterende sager blev hævet i henhold til formandens tilkendegivelse i sagen.

Der blev i 2008 afholdt seks nævnsforhandlinger i sager, som var opstartet i 2007. Af disse seks sager resulterede fire i afsigelse af tilkendegivelser og to blev hævet i henhold til for-mandens tilkendegivelse.

Ni sager afventer nævnsforhandling i 2009.

Tvistighedsnævnet

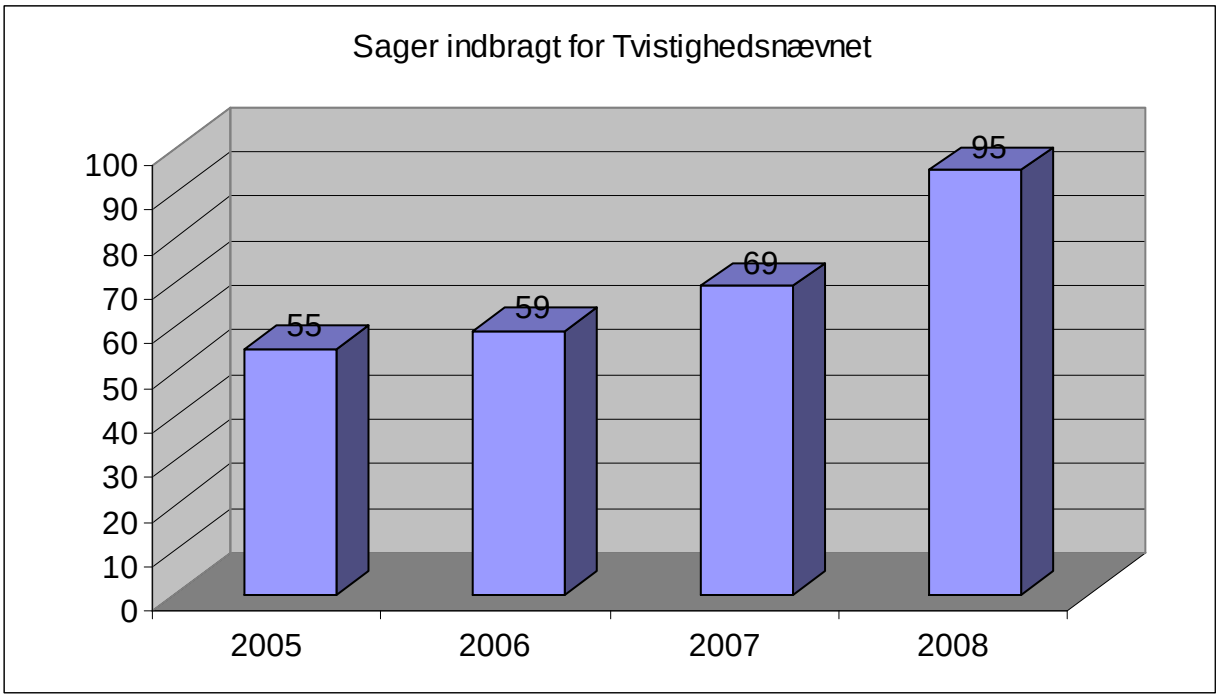
Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af Lov om erhvervsuddannelser og er ned-sat af undervisningsministeren. Nævnet består af en formand, der er dommer, repræsen-tanter fra LO og DA samt i de konkrete sager tillige repræsentanter fra forbund og arbejds-giverforeninger på de relevante uddannelsesområder.

Nævnet træffer afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne. Det er en forudsætning for indbringelse af sager for Tvistighedsnævnet, at sagen forinden har været behandlet i det faglige udvalg med henblik på tilvejebringelse af forlig.

Afgørelser truffet af nævnet kan af hver af parterne indbringes for domstolene. I 2008 har Højesteret afsagt to principielle domme om henholdsvis Tvistighedsnævnets sammensætning og om ret til minimalerstatning efter Funktionærlovens § 3.

I 2008 blev der indbragt 95 sager for nævnet, hvilket er en markant stigning. Af de 95 sager blev de 92 indbragt af eleven og primært inden for fagområderne ”bygge og anlæg” samt ”mad til mennesker.”

Figur 1:



Tvistighedsnævnet modtog i 2008 i alt 95 sager, hvilket svarer til 26 flere sager og en stigning på 37,7 pct. i forhold til 2007.

Samarbejde på arbejdspladsen

LO er aftalepart i tre samarbejdsaftaler på det private område med henholdsvis DA, SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger) og Kooperationen (tidligere Dkf).

Forbund og karteller har ansvaret for rådgivning og servicering af samarbejdsudvalgene på LO’s side. På DA’s side udføres rådgivning af samarbejdsudvalgene af Dansk Industri, Dansk Erhverv samt af DA, for så vidt angår det resterende DA-område.

Rådgivningen har fokus på fornyelse og udvikling af samarbejdet i virksomhederne samt støtte til løsning af uoverensstemmelser i forhold til tolkning af samarbejdsaftalerne.

Året 2008 er endnu præget af stabilitet i virksomhederne, og det betyder, at specielt på industriens område har fusioner og opkøb optaget meget af SU-konsulenternes tid, ligesom det var tilfældet i 2007.

Ligeledes er udviklingen fra 2007 fortsat i den forstand, at en ændring er fastholdt i sammensætningen af de LO-faggrupper, der traditionelt har været repræsenteret i samarbejdsudvalgene både som ordinære medlemmer og suppleanter.

Konkret har det bevirket en tilgang af ordinære SU-medlemmer fra HK og Teknisk Landsforbund (TL), mens akademikergrupperne typisk er ekstraordinære medlemmer, således som der blev åbnet mulighed for ved ændringer i Samarbejdsaftalen i forbindelse med implementering af lov om information og høring i 2005.

At de gamle produktionsorienterede samarbejdsudvalg er fornyet således, at de i større udstrækning dækker hele virksomheden, har givet nye muligheder i samarbejdsudvalgenes arbejde.

På uddannelsessiden har nævnets konsulenter fortsat en uddannelse til opkvalificering af de praktiske og teoretiske færdigheder, der blev startet med en studietur til London i 2007 med workshops på Kensington Consultation Center og Tavistock Institute, som er de fremmeste uddannelsescentre inden for samarbejdsområdet. I 2008 har samarbejdskonsulenterne afholdt et seminar af en dags varighed som opfølgning på aktiviteterne i 2007. På seminaret blev såvel tidligere som nye teorier afprøvet på cases fra konsulenternes hverdag.

Samarbejdsnævnet LO/DA

I 2008 er der sket en udvidelse af Samarbejdsnævnet fra de hidtidige tre til fem repræsentanter fra hver side.

Fra LO-siden er nævnet efter en vedtagelse i HB blevet udvidet med Johnny Skovengaard, forbundsformand fra TIB, samt Jan Villadsen, gruppeformand for 3F's transportgruppe.

I forvejen var næstformandsposten besat af LO-sekretær Ejner K. Holst, og de øvrige nævnsmedlemmer fra LO-siden var Børge Frederiksen, formand for industrigruppen i 3F samt Jørgen Hoppe, formand for HK-Handel.

DA-siden besad i forvejen formandsposten ved underdirektør Povl-Christian Jensen, mens Knud Erik Linius, HTS, og Bolette Christensen, DI, i forbindelse med HTS's optagelse i DI i perioden, er blevet afløst af Kim Gravgaard og Niels Grøn Fagbech begge DI.

Som nye medlemmer på DA-siden er indtrådt Børge Elgaard, Dansk Byggeri, samt Lauritz Rønn, Dansk Erhverv.

Der har været afholdt et møde med den nye nævnssammensætning og det er LO's ambition, at der skal ske en nyudvikling i det videre arbejde i nævnet.

Nævnet har for perioden 2007/2008 udgivet en årsrapport under titlen: "Den globale arbejdsplads".

Rapporten beskriver i en række virksomhedscases, hvordan produktionen efter en periode i udlandet igen er taget tilbage i den danske virksomhed, ligesom der er beskrivelser af den måde, hvorpå udenlandske arbejdere er blevet integreret i produktionen i danske virksomheder.

Samarbejdsnævnet LO/SALA

Det tidligere opstartede projekt om medarbejderdreven innovation er fortsat i 2008 omfattende 25 virksomheder. Selv om området er kendetegnet ved mange små og mindre virksomheder, har interessen været stor, og forløbet er positivt.

I 2008 er endvidere opstartet et seniorprojekt under titlen: ”Innovative veje til fremtidens arbejdskraft i din virksomhed og branche”. Projektet er støttet gennem satspuljemidlerne.

Der har været afholdt et opstartsseminar samt tre regionale seminarer for interesserede virksomheder, og projektet er stadig i opstartsfasen.

Samarbejdsrådet LO/Kooperationen

I forlængelse af ændringerne i Samarbejdsaftalen på LO/DA-området er tilsvarende ændringer sket i den Kooperative Samarbejdsaftale, som nu er endelig underskrevet og trykt.

Blik- og Rørarbejder Forbundet har i perioden indsat forbundsformand Max Meyer som medlem af Samarbejdsrådet.

Kooperationen har udarbejdet et oplæg til nytænkning og udvikling af kooperative virksomheder i forlængelse af tidligere diskussioner i Samarbejdsrådet.

Rådet er ikke direkte part i det projekt, som Kooperationen efterfølgende har søsat bl.a. med afholdelse af en workshop for unge.

Organisationspolitiske aktiviteter

Den ungdomspolitiske indsats

I december 2007 vedtog LO's hovedbestyrelse et nyt grundlag for LO's ungdomsarbejde. 2008 var året, hvor indsatsen skulle implementeres. Ungdomsindsatsen består af to dele:

1. En faglig politisk ungdomsindsats
2. Uddannelses- og oplysningsaktiviteter

En faglig politisk ungdomsindsats

Der har i 2008 været en række faglige politiske aktiviteter.

Foråret 2008 bød på overenskomstforhandling på det offentlige område, hvor blandt andet FOA var i en længerevarende strejke, herunder også FOA Ungdom. LO Ungdom støttede FOA Ungdoms aktiviteter ved at samle den resterende ungdomsfagbevægelse i et netværk.

1. maj 2008 afholdt LO Ungdom sammen med Genstart Danmark en række aktiviteter under den fælles overskrift "Ungdommens 1. maj". Formålet var at skabe en platform for unge i forbindelse med afholdelsen af 1. maj. Ungdommens 1. maj blev med succes afholdt flere steder i landet, og der blev skabt et samarbejde mellem organisationer om at skabe en platform for unge 1. maj. På baggrund af erfaringerne fra 2008 er det blevet besluttet at udvikle og gentage Ungdommens 1. maj i 2009.

I december lancerede LO Ungdom en Julekampagne, som havde til formål at sætte fokus på fritidsjobbernes arbejdsforhold i julemåneden, hvor antallet af fritidsjobbere er stærkt stigende i forbindelse med julesalget. Kampagnen bestod af en lang række aktioner, planlagt af lokale LO Ungdom-grupper, som udklædt i julemandskostumer delte pakker med informationsmateriale og bolsjer ud til fritidsjobberne. Aktionerne blev afholdt i stort set alle landsdele, og der blev delt ca. 3.000 pakker ud.

2008 blev også året, hvor LO Ungdom i høj grad satte fokus på en tættere kontakt til elevorganisationerne og til de politiske ungdomsorganisationer. I foråret afholdt LO Ungdom endvidere for første gang en fælles weekend for landsungdomsudvalgene i forbundene. Målet var at samle forbundenes landsungdomsudvalg til en fælles weekend med debat og erfaringsudveksling. Weekenden blev en stor succes, og det blev efterfølgende besluttet at afholde en lignende weekend i 2009. I starten af oktober afholdt LO Ungdom i samarbejde med Genstart Danmark endvidere et fælles ledelsesmøde, hvor ledelserne fra de ungdomspolitiske partier fra venstrefløjen sammen med forbundenes ungdomsudvalg blev samlet til en fælles weekend med oplæg og debat. Det blev en dag med diskussion og erfaringsudveksling.

Året igennem er der parallelt med aktiviteterne blevet arbejdet med at støtte op om og hjælpe med oprettelsen af lokale LO Ungdomsnetværk. De lokale netværk skal være med til at skabe et fælles rum for lokale fagligt og politisk aktive unge med fokus på faglige og politiske aktiviteter. I 2008 blev der oprettet lokale netværk i Skive, Djursland, København og Århus.

Udover kampagner og konferencer har LO Ungdom i 2008 iværksat en række nye initiativer for at styrke den løbende kommunikation med unge faglige. Blandt andet via Facebook samt en nye video-podcast, som bliver sendt ud til alle aktive den første hverdag i måneden. Disse videopodcast erstatter LO Ungdoms tidligere nyhedsbreve. Derudover er www.lo-ungdom.dk ved at blive at revideret og opdateret.

Uddannelses- og oplysningsaktiviteter

Året 2008 var starten på LO Ungdoms nye kursusindsats, og året var præget af en opstartsfase for hele området omkring uddannelses- og oplysningsaktiviteter, som består af to dele: En kursusindsats samt en ungdomsfestival (Sommerdysten).

Kursusindsatsen har i 2008 budt på en række weekendaktiviteter i løbet af året, som har været opdelt i to; aktivist- og kursusweekender. Aktivistweekenderne har været fokuseret på den aktivistiske del af det fagpolitiske arbejde, mens kursusweekenderne har fokuseret på læring og kompetenceudvikling. Udgangspunktet for hele kursusindsatsen har været baseret på et ønske om en mere fagpolitisk orienteret enhed, og dette er opnået i 2008.

LO Ungdom har i 2008 afholdt to kurser og to aktivistweekender. Herudover er der på LO-skolen afholdt fire temakurser for unge tillidsrepræsentanter. Alle LO Ungdoms kurser har været mainstreamet i forhold til køn og etnicitet, og derudover har kurserne båret præg af fællesskab om aftenen ved spil, musik og film.

Sommerdysten 2008 blev afholdt i nye omgivelser ved Viby Idrætsanlæg ved Århus. Den nedsatte styregruppe bestående af 11 medvirkende forbund var i en demokratisk proces sammen om at planlægge og afholde arrangementet. Ligesom med kurserne i LO Ungdom var det en målsætning, at Sommerdysten blev mere fagpolitisk orienteret samt mainstreamet, sådan at Sommerdysten var et sted for både de sportsinteresserede, de politisk interesserede og de kreative. Dette blev indfriet på Sommerdysten ved at arrangere en række foredrag, workshops og sportsaktiviteter, som henvendte sig til forskellige målgrupper. Især var det vigtigt at få arrangeret Sommerdysten, så den havde flere tilbud til pigerne. Derudover var fodboldkampen mellem de unge og LO's Dreamteam en kæmpe succes.

Øget lokal synlighed

Primo 2008 igangsatte LO et projekt med det formål at synliggøre fagbevægelsen lokalt gennem LO-sektionerne. Synliggørelsen sker med henblik på at gøre fagbevægelsen attraktiv for potentielle medlemmer samt med henblik på at rekruttere aktivister til de organisationspolitiske kerneopgaver. I praksis er der tale om tre forskellige elementer af "synlighed":

- Synlighed gennem de organisationspolitiske kerneopgaver, der er beskrevet i aftalen om kerneopgaver mellem LO Danmark og LO-sektionerne.
- Synlighed gennem aktiv lokal deltagelse i de kampagneaktiviteter, der initieres fra LO Danmarks side.

- Synlighed ved kontinuerligt at være en aktiv del af lokalsamfundet i form af debatindlæg i medierne, en oplysende hjemmeside m.m.

Stor synlighed via ekstra fokus på Jobpatruljen 2008

Jobpatruljen 2008 har været en stor succes, hvilket afspejles i et rekordstort antal aktivister, besøgte virksomheder og udførte interviews med unge fritidsjobbere landet over. I alt har 23 selvstændige jobpatruljer, fordelt på 40 LO-sektioner, dækket det meste af landet. Faktisk har Jobpatruljen oplevet en over 100 pct. stigning i både antallet interview, besøg og antallet af aktivister.

Målet for 2008 var, at samtlige 44 LO-sektioner deltog i gennemførelsen af aktiviteten, enten som selvstændig aktør eller i samarbejde med en eller flere ”nabosektioner”. Herudover var det målet at besøge mindst 3.000 virksomheder og gennemføre interviews med flere fritidsjobbere. I alt 1.500 interviews.

I løbet af sommeren nåede de 23 jobpatruljer at besøge 6.646 virksomheder og udføre 2.089 interviews. Et resultat, som overskyggede, at Jobpatruljen desværre ikke blev landsdækkende, idet der var fire LO-sektioner, som ikke deltog. Der vil i 2009 blive gjort en ekstra indsats for at sikre, at de sidste sektioner kommer med.

De meget tilfredsstillende resultater blev blandt andet nået gennem et udvidet samarbejde med de ungdomspolitiske organisationer samt en ekstra stor indsats fra LO’s sektioner. Samtidig er Jobpatruljen i 2008 blevet integreret som en del af LO Ungdoms aktiviteter.

Ny samarbejdsform med sektionerne i 2008

Også en ny samarbejdsform mellem LO Danmark og LO-sektionerne bidrog til de flotte resultater på Jobpatruljen i 2008.

For at opnå en øget lokal synlighed af de organisationspolitiske aktiviteter blev samarbejdet mellem det organisationspolitiske team i LO Danmark og LO-sektionerne i 2008 intensiveres. Sektionerne er blevet tilknyttet en primær organisationskonsulent, som har ansvaret for at understøtte, hjælpe og udvikle den lokale indsats i samarbejde med en gruppe af sektionerne.

LO Danmark er derfor i 2008 kommet tættere på sektionerne – og sektionerne er kommet tættere på LO Danmark. Begge parter forfølger strategien om, at det er et fælles ansvar at nå resultater og de skitserede mål. At LO nu via organisationskonsulenterne er mere nærværende og opsøgende i forhold til sektionerne og de regionale udvalg, har også betydet, at sektionerne og beskæftigelseskonsulenterne nu opprioriterer deres indsats i forhold til det organisationspolitiske arbejde. En målsætning som blev besluttet i forbindelse med evalueringen af den lokale og regionale struktur fra 2007.

Overordnet bestemmes samarbejdsområdet mellem LO Danmark og LO-sektioner af den to-årige aftale om LO-sektionernes kerneopgaver, som gælder for 2008 og 2009. Den nuværende lokale og regionale struktur er dog blevet udfordret af en række interne og eksterne faktorer. I 2008 fusionerede de første sektioner, sådan at der nu er 42 mod tidligere 44. Flere fusioner må forventes i 2009.

Indsatsen på skoler og uddannelsesinstitutioner

Hæftet ”Arbejdsmarked & Ungdomsliv” præsenterer LO-fagbevægelsens tilbud i skolekontaktarbejdet, og sendes ud til folkeskoler, efterskoler og UU-centre. I 2008 sendte LO ”Arbejdsmarked & Ungdomsliv” til 4.160 institutioner. Sammen med hovedhæftet modtog skolerne og UU-centrene endvidere ”Guide til Fritidsjob” samt som noget nyt i 2008 pjecen ”Har dit barn lov?”. Den sidste pjece anbefales til at benytte ved forældremøder, hvilket stikprøver til udvalgte skoler har vist også sker. I alt har LO i perioden juni til december hver måned i gennemsnit udsendt ca. 7.500 pjecer af ”Har dit barn lov?”. Gennemsnittet i 2007 var på ca. 3.000 eksemplarer.

LO’s ”HalLO- hvad vil du være?”-kampagne kørte også i 2008. I løbet af 2008 nåede den store kampagnelastbil og unge aktivister ud til lidt over 14.000 skoleelever i 9. og 10. klasse. 133 skoler blev besøgt og havde 563 klasser inde til oplysning og dialog om uddannelsesmuligheder og karrierevejene inden for erhvervsuddannelserne. HalLO-kampagnen opfylder et stort vejledningsbehov blandt skoleeleverne, når det gælder oplysninger om erhvervsuddannelserne. Evalueringerne viser endvidere, at konceptet hvor unge oplyser unge er meget velfungerende.

I efteråret 2008 var LO sammen med en række større virksomheder og uddannelsesinstitutioner repræsenteret på ”Uddannelseskaravanen”, som besøger ungdomsuddannelserne for at orientere om virksomheders og uddannelsesinstitutioners rekrutteringstilbud til unge. Formålet med LO’s deltagelse er via Jobpatruljen at give de unge oplysning om fritidsjob. I 2008 bemandede LO standen på gymnasierne samt på de 27 erhvervskoler/HTX, som karavanen besøgte, mens HK havde standen på handelsskolerne. På 10 uger besøgte karavanen 45 gymnasier og 45 handelsskoler.

Medlemsorganisering

I foråret 2008 vedtog LO en ny strategi for LO’s forbundsunderstøttende indsats. Hovedfokus er, at LO skal facilitere en erfaringsudveksling om medlemsorganisering forbundene imellem, LO skal understøtte nye indsatser og initiativer, og LO skal dokumentere udviklingen i antallet af medlemmer samt levere analyser af strategisk karakter for medlemsorganiseringen.

I 2008 har der på den baggrund på hvert møde i LO’s organisationspolitiske udvalg været et indledende oplæg fra et forbund med fokus på erfaringer og læring i relation til medlemsorganisering. Samtidig har LO Danmark understøttet LO-sektionerne til i hver region at afholde en temadag med fokus på medlemsorganisering i afdelingerne. I flere regioner er dagen dog blevet udskudt til primo 2009.

I november samlede LO ligeledes 250 engagerede fagforeningsfolk fra arbejdspladser, lokalafdelinger, LO-sektioner og forbundskontorer til en dagskonference om medlemsorganisering. På konferencen blev fremtidens indsats drøftet med udgangspunkt i det gode eksempel. Der var oplæg fra Malerforbundet, Dansk Metal, LO Storkøbenhavn, NNF og FOA. Endvidere gav Arbejderbevægelsens Erhvervsråd et overblik over udviklingen i antallet af LO-medlemmer i a-kasserne. Journalist Hans Stavnsager gav sit syn på forskellige strategier inden for medlemsorganisering. I pauserne var der livlig debat omkring Danmarkskortet over LO-forbundenes lokalafdelinger.

Fagbevægelsens Hotline 80 24 10 10

Fagbevægelsens Hotline er et initiativ, der blev startet i 2000 som et selvstændigt projekt. I dag er telefonen en integreret del af den samlede Jobpatrulje-indsats. I 2008 har hotlinen haft mere end 1.500 opkald, hvilket er samme antal som i 2007. Unge fritidsjobbere, deres forældre, vejledere, jobcentre, formidlere og mange andre ringer til os for at få svar på spørgsmål om løn, ansættelse, opsigelser, arbejdsmiljø og et utal af problemer, hvor unge føler sig snydt af arbejdsgiverne.

Spørgsmålene handler hovedsagligt om arbejdsmiljø, med fokus på arbejdstid og særligt spørgsmål om alene-arbejde, og overenskomster, hvor spørgsmålene primært vedrører løn.

Ofte er der også opkald fra arbejdsgivere, der ønsker at få oplyst lønsatser, arbejdsmiljø-regler og andre ting, som de gerne vil gøre rigtigt, før de ansætter fritidsjobbere, for ikke at få problemer senere i forløbet.

Rigtig mange henvendelser til Hotlinen kommer fra unge, der ikke er medlemmer af fag-foreninger, og fra voksne i varig beskæftigelse, der endnu ikke har set nytten af at være fagligt organiseret. De bliver opfordret til at melde sig ind i en rigtig fagforening og hen-vises til det forbund, der dækker den branche, de er beskæftiget i.

1. maj

Årets 1. maj-aktiviteter var meget flot besøgt, trods dårligt vejr og helligdag. Overalt var der mange deltagere og høj stemning. Det er længe siden, at vi har set så farverig en 1. maj. De hænder, som FOA havde fremstillet som brande i forbindelse med arbejdskampen, fyldte godt på de mange 1. maj-møder, og de strejkende var i godt humør, hvilket satte et positivt præg på dagens aktiviteter.

Der var rundt regnet godt 500 1. maj-møder, fordelt over hele dagen. Nogle begyndte tidlig om morgenen, andre op af formiddagen, kulminerende med store eftermiddagsarrange-menter med LO-sektionerne som ansvarlige.

Temaet i 2008 var ”Kom ind i kampen”. Med sloganet sendte LO et kraftigt signal om, at der fortsat er en kamp, fx for bedre løn, bedre arbejdsmiljø. Samtidig var det et signal om, at det er i LO-fagbevægelsen, at kampen for bedre vilkår foregår.

Der er udviklet et koncept for 1. maj, som betyder, at LO-sektioner og fagforeninger med enkle midler kan kopiere egne tekster om det lokale møde ind på plakater, foldere, postkort m.m. Endelig kan materialet anvendes i forbindelse med udarbejdelsen af annoncer og andre mødeindkaldelser. Der har de seneste år været stor efterspørgsel og træk på materia-lerne. Flere og flere LO-sektioner og fagforeninger bruger materialerne frem for at lave egne. Det er på en god måde med til at sikre en fælles identitet op til og på selve 1. maj-dagen.

28. april

LO samarbejder med FTF om en række initiativer den 28. april – på den internationale arbejdsmiljødag. Et samarbejde, som nu har eksisteret i seks år.

Den 28. april sætter LO og FTF fokus på både det globale, det europæiske og det danske arbejdsmiljø. De store problemstillinger udpeges. Og det er desværre stadig alarmerende tal. Fx er der ca. 60-65, der omkommer årligt i Danmark. Ca. 50.000 arbejdsulykker bliver anmeldt, men tallet er formentligt dobbelt så højt, fordi ikke alle ulykker bliver anmeldt. Temaet for 28. aprils materiale og aktiviteter var i 2008 ”Sikkert og sundt arbejde til alle”.

LO-sektionerne og fagforeningerne gennemfører en række aktiviteter på dagen, men der er også aktiviteter op til og efter selve dagen. Mange steder gennemføres gadeaktiviteter med henblik på at komme i tale med folk på gaden. Antallet af aktiviteter er højt og fortsat stigende. Deltagelsen på møder er også pæn. Det er oplevelsen, at der er en stigende interesse for at deltage i aktiviteter, som handler om hverdagen på arbejdspladsen, især når der sættes fokus på et aktuelt tema. Det kan være om stress, sundhed, ergonomi/rygproblemer eller støj.

FIU – Fagbevægelsens Interne Uddannelser

Udviklingen i aktiviteten i 2008 – i hovedtræk

Der blev i 2008 gennemført 25.334 deltageruger, hvilket er 3 procent mere end i 2007. På FIU-aktiviteterne deltog 21.515 forskellige cpr.numre, hvilket er en stigning på 6 procent i forhold til 2007. Kvinderne stod for 50,2 procent af deltagerugerne, hvilket er en stigning i forhold til året før.

2.891 aktiviteter blev gennemført i 2008, mens ca. 600 aktiviteter blev aflyst. Det giver en aflysningsprocent på ca. 20 procent, mod en aflysningsprocent på ca. 25 i 2007. En klar forbedring.

Lokale kurser udgjorde i 2008 31 procent af aktiviteten mod 26 procent i 2007.

Efter at der i FIU-årsberetningen for 2007 blev konstateret faldende aktivitet for fjerde år i træk, har FIU-arbejdsgruppen i 2008 løbende drøftet, hvordan udviklingen kan vendes, så aktivitetskurven bliver opadgående. Drøftelserne har både drejet sig om målgruppebehov, indhold og pædagogisk form i kurserne, afholdelsesformer (internat kontra eksternat), markedsføring m.v. Det er nødvendigt fortsat at udvikle og tilrettelægge FIU-aktiviteterne med fokus på tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes ønsker og behov.

Udviklingsindsatsen i FIU-fællesskabet

Udviklingsindsatsen tilrettelægges af Udviklingsstyregruppen med reference til FIU-arbejdsgruppen. Styregruppen består af repræsentanter fra 3F, HK, FOA, Metal, TIB, NNF, El-forbundet, Funktionærforbundet, TL og Blik og Rør med LO for bordenden.

FIU's Udviklingsenhed, som består af tre konsulenter og har til huse på LO-skolen, står for den praktiske udmøntning af udviklingsindsatsen. Udviklingsenheden er en lille strategisk orienteret enhed, der skal fungere som trækkraft for udviklingsarbejdet.

2008 var det første hele arbejdsår for Udviklingsstyregruppen efter, at udviklingsstyregruppen blev etableret som led i FIU-reformen medio 2007.

Udviklingsstyregruppen og Udviklingsenheden har i 2008 i samarbejde med de fælles kursusudbydere; LO-skolen, AOF og Kønsligestillingspartnerskabet, iværksat en række nye udviklingsprojekter.

Der er i 2008 bevilget ca. 11,3 mio. kr. til i alt 36 projekter, hvoraf AOF er projektansvarlig for fire, LO-skolen er ansvarlig for 16, Kønsligestillingspartnerskabet for 12 og Udviklingsenheden selv for yderligere fire projekter. Midlerne er bevilget, og projekterne igangsat i 2008, men da der i mange tilfælde er tale om længerevarende projekter, udbetales midlerne over tre år, og der blev regnskabsmæssigt anvendt 3,5 mio. kr. til udvikling i 2008.

Blandt de iværksatte projekter skal nævnes følgende projekter:

- Arbejdslivsprojektet, som tager fællesskabets samlede kursusområde omkring psykisk arbejdsmiljø og trivsel op til en grundig revision og modernisering.
- Gennemgribende revision af A/S Bestyrelsesuddannelsen med henblik på at udvikle et samlet og opdateret læringsforløb til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der modsvarer de udfordringer og opgaver, de stilles overfor i en moderne virksomhed.
- Udvikling af nye kurser i arbejdsmiljø for bygge- og anlægsområdet, herunder udvikling af et handlingsorienteret kursus om indretning af arbejdspladsen med arbejdsmiljøhensyn.
- Revision af kursusviften inden for personlig udvikling med henblik på at styrke tillidsrepræsentanternes personlige gennemslagskraft og videreudvikle kompetencerne, som er relevante for varetagelsen af deres hverv.
- Temamøder om sundhed, som skal kæde tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på til at igangsatte og yde indflydelse på debatten om sundhed på arbejdspladsen.
- Et projekt vedrørende kvalitetssikring og professionalisering af undervisningsmaterialer.
- Morgensangsprojektet, som skal styrke morgensangen på fagbevægelsens skoler og i bevægelsen generelt.

Det skal i øvrigt bemærkes, at Udviklingsstyregruppen i 2008 gennemførte en række temadrøftelser om afdækning af de tillidsvalgtes behov, hvorunder der indgik gensidig orientering om de forskellige tiltag, som forbundene har iværksat for at blive mere skarpe på tillidsrepræsentanternes behov set i relation til de uddannelsestilbud, som de får stillet til rådighed.

De politiske indsatsområder

Kønsligestilling

Indsatsen på kønsligestillingsområdet varetages af et partnerskab mellem 3F, HK, Metal og El-Forbundet. Der har over de seneste år været en konstant fremgang i aktiviteterne på området og succesen fortsatte i 2008.

Der blev i 2008 gennemført 1.153 deltageruger på kønsligestillingsområdet, hvilket er en stigning på 59 procent i forhold til 2007. 1.001 forskellige personer deltog i aktiviteterne, en stigning på 28 procent i forhold til året før. Og mænd stod for 312 af deltagerugerne, en stigning på hele 95 procent i forhold til 2007 (foreløbige tal).

Aktiviteterne i 2008 spændte vidt og talte fx kommunikationskurser, kurser i sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, nedbrydning af kønsstereotyper på arbejdspladsen, ligestillingsudfordringer på arbejdsmarkedet i EU, en konference om køn og transport og kurser i din økonomi – din selvstændighed.

Evalueringerne viser stor tilfredshed med aktiviteterne.

Etnisk ligestilling

De organisatoriske rammer for indsatsen for etnisk ligestilling i FIU-sammenhæng blev ændret ved indgangen til 2008. Fagbevægelsens Videnscenter for Integration (FVI) blev nedlagt, og i stedet skulle FIU-aktiviteterne på området varetages af LO i samarbejde med AOF og LO-Skolen.

Det har gennem årene været meget vanskeligt at få FIU-aktiviteter i gang på det etniske område. Også i 2008 var rekrutteringen vanskelig, og flere af de planlagte aktiviteter blev gennemført med lavt deltagerantal – men efterfølgende med meget tilfredse kursister.

I 2008 lykkedes det at få samlet otte deltagere til internat-kursus for tillidsvalgte med etnisk minoritetsbaggrund. Kurset i formidling og personlig udvikling blev afholdt på LO-Skolen, og var en stor succes.

Desuden blev der afholdt et lokalt kursus i kulturforståelse i Odense for tillidsrepræsentanter, der har kolleger med etnisk minoritetsbaggrund. Kurset blev afholdt over tre dage. I tilknytning til kurset blev der en måned senere afholdt en redskabsorienteret temadag om mentorskab, mentorordninger og dansk på arbejdspladsen. Evalueringen viste, at særligt kurset i kulturforståelse ramte et stort behov hos deltagerne.

Der er ved hjælp af fokusgruppeinterviews foretaget en grundig afdækning af de to grupper tillidsrepræsentanters behov som afsæt for udvikling af aktiviteterne.

Endvidere skal nævnes, at der i 2008 blev udviklet en underviseruddannelse i etnisk mainstreaming, som skal klæde FIU-underviserne på til at varetage undervisningen af tillidsvalgte, der har deres virke på flerkulturelle arbejdspladser. Uddannelsen gennemføres over tre moduler i 2009.

Ungdom

Fra og med 2008 blev ungdomsindsatsen omlagt således, at LO Ungdom står for aktiviteter målrettet unge generelt, mens LO-skolen varetager FIU-indsatsen over for unge, der er valgt som tillidsrepræsentanter (en forholdsvis lille målgruppe).

I 2008 blev der iværksat en udviklingsopgave, som indbefattede udvikling af kurser, et projektforløb samt netværksaktiviteter for de unge tillidsrepræsentanter.

Kurserne ”Ung TR og unge udfordringer”, ”Personlig gennemslagskraft”, ”Politik og indflydelse på arbejdspladsen” samt ”Forhandling og psykologi” blev gennemført i efteråret 2008, og evalueringerne viser stor tilfredshed blandt deltagerne.

Fælles it-redskaber

Ansvaret for den fælles it-indsats er placeret i FIU-it-styregruppen med reference til FIU-arbejdsgruppen. FIU-it-styregruppen er åben for alle forbund i FIU, og der indgår repræsentanter fra 3F, HK, FOA, Metal, NNF, hvor førstnævnte besidder formandsposten. LO er endvidere repræsenteret i gruppen.

FIU-it-styregruppen udarbejdede i foråret 2008 en tre-årig strategi for it-arbejdet.

Strategien indeholder fem hovedopgaver, som er:

1. De nuværende fælles it-systemer skal udnyttes bedst muligt ved at sikre en stabil drift, ved at optimere brugen af systemerne og ved at fokusere på en bedre implementering.
2. Samarbejdet mellem forbundene samt mellem forbund og FIU-IT skal være mere forpligtende i forhold til implementeringen og udbredelse af systemerne.
3. FIU-IT skal arbejde for øget tillid til systemer og organisationer.
4. FIU-IT skal – med målgruppen i centrum – være i trit med den teknologiske udvikling og
5. Der skal medio 2010 foreligge en afklaring af, hvilke systemer og redskaber der skal fortsætte helt eller delvist.

FIU-it-strategien gælder fra medio 2008 til medio 2011, og der arbejdes løbende med alle mål undtaget det femte mål, som der først sættes fokus på ultimo 2009.

I efteråret 2008 har der været fokus på at få implementeret og systematiseret FIU-IT’s en-til-en konsulentbesøg i forbundene.

LO’s informationsvirksomhed

Det daglige pressearbejde har til formål på den ene side at øge kendskabet til LO’s synspunkter og holdninger i den brede befolkning. På den anden side sigter pressearbejdet på at påvirke de politiske og faglige diskussioner, så de beslutninger, der træffes, er til gavn for lønmodtagerne.

Informations- og pressesekretariatet har på den baggrund bidraget til at formidle LO’s synspunkter og holdninger på en række faglige kerneområder som uddannelse, arbejdsmarkedspolitik, arbejdsmiljø, beskæftigelse, økonomi, internationale forhold m.v. Sekretariatet har derudover gennem den løbende presseovervågning igangsat strategiske presseinitiativer i forhold til problemer og udfordringer, hvor det er afgørende, at fagbevægelsen markerer sig og derigennem bidrager til at varetage lønmodtagernes interesser.

I 2008 har Informations- og pressesekretariatet udover de generelle opgaver særligt været involveret i frisørsagen, trepartsdrøftelserne om arbejdsudbud samt LO’s projekt vedrørende øget synlighed i lokale medier.

Frisørsagen

Informations- og pressesekretariatet bidrog med udarbejdelse af kommunikationsstrategi og pressehåndtering i forbindelse med LO-fagbevægelsens støtte til Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund i konflikten med tre frisørkæder/Kristelig Arbejdsgiverforening. En væsentlig kommunikationsudfordring var at imødegå det traditionelle billede af Goliath, der tryner David. En klar og letforståelig af frisørkonfliktens komplekse indhold var derfor afgørende for et positivt mediemæssigt udfald.

Trepartsdrøftelser om arbejdsudbud

Informations- og pressesekretariatet var ligeledes inddraget i arbejdet med trepartsdrøftelser om øget arbejdsudbud. LO spillede blandt andet ind med et katalog af forslag, der tilsammen kunne give 50.000 flere i beskæftigelse. Informations- og pressesekretariatet gennemførte drypvis lancering af en række af forslagene samt en lancering af den samlede pakke, ligesom sekretariatet forestod den løbende briefing og orientering af journalister med henblik på at fremme LO’s interesser i medierne. En væsentlig del af dette arbejde indebar formidling af baggrundsviden til journalister om konsekvenserne af forskellige forslag til ændringer af dagpengesystemet.

Lokal synlighed

Informationsafdelingen har været ansvarlig for den del af LO’s Projekt Lokal Synlighed, der drejer sig om lokal synlighed i medierne.

Formålet med dette medieprojekt var at øge LO-sektionernes synlighed.
Projektet bestod af en række elementer. Formændene for LO-sektionerne og de ansatte konsulenter blev tilbudt kurser i generel pressehåndtering, ligesom de blev tilbudt medietræningskurser.

LO's sektioner blev samtidig tilbudt pressestøtte i form af en række freelancejournalister, som sektionerne kunne trække på, når de skulle lave pressemeddelelser m.v. Endelig bestod projektet også af løbende analyser af LO-sektionernes synlighed i medierne. Samlet set bidrog projektet til at gøre sektionerne mere synlige i især de trykte medier.

LO's hjemmeside www.lo.dk – samt øvrige hjemmesider

Et af de vigtige redskaber i LO's presse- og informationsarbejde er LO's hjemmeside www.lo.dk.

Målsætningen for lo.dk er, at alt relevant LO-materiale løbende skal gøres tilgængeligt – nyheder, analyser, holdninger, aktiviteter, høringssvar, temaer og faktuel viden om LO – herunder love og regler.

Ud over denne løbende opdatering blev 2008 brugt på at gøre LO mere nærværende via en bedre profilering af LO's fire valgte politikere på hjemmesiden. Både via forsidens citatboks, der løbende udskiftes med aktuelle holdninger og via øget brug af billeder af de fire politikere i citatbokse på undersiderne. For alle politikområder er desuden udarbejdet passende citater, der kort og godt illustrerer LO's holdning til det pågældende område, hvor også billeder af den ansvarlige politiker sætter ansigt på menneskene bag LO.

I 2008 iværksatte Informations- og pressegruppen en større brugerundersøgelse, der kortlagde brugernes opfattelse af LO's hjemmeside. Via en on-line spørgeskemaundersøgelse og efterfølgende fokusgruppetest blev både styrker og svagheder ved www.lo.dk gennemgået. Konklusionen på både spørgeskema og fokusgruppe var, at både design og indhold opfattes positivt, og de nye tiltag med politikernes holdninger og synlighed bliver påskønnet. Til gengæld eftersøgte brugerne en forbedring af søgemaskinen. Derfor vil et af indsatsområderne i 2009 være en forbedring af søgemulighederne.

Hjemmesidens mest brugte område er rubrikken "Rundt om LO", der giver oplysninger om LO's virke, historie, kontaktinfo til medarbejdere m.v. Knap en tredjedel af alle sidevisninger på LO's hjemmeside i 2008 var i denne kategori. Den næstmest læste kategori på LO's hjemmeside i 2008 var den løbende orientering om LO's initiativer og holdninger i rubrikken "LO Nyheder". Hver femte sidevisning i løbet af 2008 faldt i denne kategori. I gennemsnit blev der produceret fire nyheder om ugen i 2008 til LO Nyheder. I alt besøgte 124.000 forskellige brugere LO's hjemmeside i løbet af 2008.

Det er også meget benyttet at bestille eller downloade pjecer og rapporter fra hjemmesidens omfattende publikations-database. Den absolutte topscorer er LO's Guide til fritidsjob, der indeholder oplysninger om løn- og arbejdsvilkår for fritidsjobbere. Også pjecer om reglerne for barselsorlov og ferieloven er blandt bestsellerne.

LO's hjemmeside bliver også brugt til at formidle det store antal notater, beregninger, prognoser og analyser af det danske og europæiske arbejdsmarked, som LO's konsulenter producerer løbende, blandt andet serierne *Øje på beskæftigelsen, Øje på uddannelse, Øje på arbejdsmiljøet, Zoom på arbejdsmarkedet, LO dokumentation* m.fl.

De mange rapporter, analyser og pressemeddelelser m.v. bliver også udsendt via de pt. 10 forskellige elektroniske nyhedsbreve, som LO udgiver – herunder også nyhedsbrevet *EU Orientering* fra LO's Bruxelles-kontor. De enkelte nyhedsbreve har i 2008 haft mellem 400 og 1.100 abonnenter.

LO's historiemodul på hjemmesiden er hyppigt brugt af skole- og gymnasieelever samt studerende, ligesom hjemmesidens mulighed for at stille LO spørgsmål pr. e-mail er en opgave, som der bruges en del ressourcer på i Informations- og pressesekretariatet og i resten af LO-Huset.

Informations- og pressegruppen producerede i 2008 fire temaer på hjemmesiden, hvoraf især et tema om den såkaldte Frisørkonflikt skal fremhæves, fordi temaet fangede mange brugere og vakte stor interesse.

Som supplement til www.lo.dk administrerer og udvikler Informations- og pressegruppen en række andre hjemmesider, der benyttes af ganske specifikke målgrupper. Eksempelvis håndterer www.jobpatruljen.dk dagligt et væld af brugere, der eftersøger målrettet information for fritidsjobbere (8.000 besøg i snit om måneden). Siden 2005 har LO-sektionerne desuden kunnet drage nytte af en hjemmesideskabelon. Sektionerne fik i 2008 tilbud om at benytte denne skabelon gratis, hvilket har resulteret i, at Informations- og pressegruppen nu administrerer og videreudvikler hjemmesider for 20 LO-sektioner, for eksempel www.loaarhus.dk og www.lo-odense.dk.

Pjecer og publikationer

Informationssekretariatet har det overordnede ansvar for produktion og distribution af LO's pjecer, publikationer og nyhedsbreve. I 2008 udgav LO samlet 24 nye pjecer og publikationer om arbejdsvilkår for unge, sociale satser, vejledning til ferielov, barselsorlov, årsrapport m.v.

Ugebrevet A4

Et af hovedsucceskriterierne for Ugebrevet A4 i 2008 har været at søsætte hårdtslående nyheder/citathistorier hver uge og derigennem at påvirke velfærds- og arbejdsmarkedsdagsordenen. Filosofien har været: Vi kan ikke påvirke, hvad folk skal mene – men hvad folk skal mene noget om.

Vi har haft som mål at blive omtalt i mindst ét elektronisk medie (Radioavisen, TV2, TVA) hver søndag/mandag. Og det er lykkedes. Mere end tre ud af fire mandage har vi været citeret alene i Radioavisen.

Vi har også haft som mål at få mindst en historie solgt som større historie i et af de landsdækkende dagblade samt netportaler: Politiken, Berlingske, JP eller Information. Det er også lykkedes. Hver uge har vi solgt i gennemsnit 2-3 hele historier.

Endelig har vi haft som mål at øge det samlede antal citater til medierne generelt. Og det er lykkedes. Over 2.300 citater fik A4 ifølge Infomedia i 2008, hvilket er en markant stigning siden 2007.

Samlet er 2008 uden sammenligning det år i A4's historie, hvor vi har fået det største mediegennemslag.

Udover de mange citathistorier har A4 haft som 2008-ambition at få gang i "store dagsordensættende hjul", som kan blive referencepunkter i velfærds- og arbejdsmarkedsdebatten. Det lykkedes til ugebrevets tilfredshed.

Ugebrevet har i årets løb især lagt vægt på at udvikle nyhedshistorier gennem et strategisk samarbejde med analyseinstitutter og forsknings- og udredningsinstitutioner. Det er blandt andet sket på følgende områder:

- Østarbejderne kommer. Den nye tilstrømning af østeuropæisk arbejdskraft og de problemer/udfordringer, det stiller det danske arbejdsmarked overfor, har været højt prioriteret i 2007. Blandt andet har vi lavet unikke undersøgelser blandt de virksomheder, der har østeuropæisk arbejdskraft – og blandt de østeuropæiske arbejdere.

- Offentlige overenskomster. Her taler vi om et forløb, som vi dækkede ganske tæt i foråret. Det skete blandt andet gennem en række opsigtsvækkende undersøgelser blandt de offentligt ansatte selv i forhold til lønforventninger, kvalitetsfald i den offentlige sektor, stress, frustrationer og meget andet.

- Sundhedsforsikringer/den snigende privatisering af sundhedsvæsenet. Her har vi lavet en række dagsordensættende analyser – alene, sammen med analyseinstitutter og i tæt dialog med AE-Rådet.

- Den offentlige sektor – fald i kvaliteten og i de ansattes prestige. Mens alle andre aktører tilsyneladende har glemt alt om kvalitetsreformen og regeringens løfter om bedre service, har A4 holdt fast i emnet.

- Ulighed. Gennem undersøgelser og sammen med AE-Rådet har vi afdækket den voksende ulighed på en række felter: Skat, uddannelse, børn, tyngende social arv og meget andet. Vi har blandt andet gennemført en omfattende fattigdomsundersøgelse. Og fattigdomsgrænsen? Den er på 11.581 kr. siger danskerne.

- Tæt på arbejdspladsen. A4 har med stort medieeffekt kørt et længere temaforløb om arbejdspladsen: Mobning, stress, anerkendelse, ros, sladder, hjemmearbejde og meget andet.

- Det glødende arbejdsmarked/jobformidling. Vi har skrevet en del artikler om den skrigende mangel på arbejdskraft i den private og især i den offentlige sektor. Især med fokus på jobplan, jobcentre og dagpenge.

- Fagbevægelsens tilstand – i Danmark og resten af Europa. Medlemsflugt, eksklusivaftaler og gule fagbevægelsers vækst har sat fagbevægelsen under pres – vi har set på problemets omfang og mulige løsninger.

Herudover har A4 i 2008 fokuseret på integration, sygefravær, skolesystemet, presset på den danske model, seniorpolitik, arbejdsmiljø, generationskløfter, børns vilkår og meget andet. Målet har været, at det enkelte nummer af A4 har skullet bestå af et mylder af emner og temaer med bred appel til læserne.

Ud over at være dagsordensættende i medierne har Ugebrevet A4 haft følgende succeskriterier i 2008:

- At udgive et læseværdigt blad til TR-repræsentanterne, som giver information, ny viden og skaber debat i fagbevægelsen.

- At løfte vidensniveauet i LO gennem vores analyser om kerneemner for fagbevægelsen.

- At LO via A4 fremstår som en åben diskuterende organisation, der tør tage fat på egne udfordringer.

På disse områder er vi godt tilfredse med 2008.

På udviklingsområdet var 2008 også året, hvor vi fik redesignet ugebrevet med et nyt layout, som blev præsenteret i november. Ankermanden på udviklingsprojektet var vores nye layouter Marie Kløvedal.

Vi har også sat en proces i gang i forhold til en ny mere brugervenlig og fokuseret A4-hjemmeside, som vi har fået penge til og søsætter i 2009.

Desuden har vi sat en fornyelsesplan i gang i forhold til journalistisk udvikling, genrer, metoder m.v., som vi er ved at implementere.

Endelig er redaktionen blevet fagligt opkvalificeret i forhold til den nye former for undersøgende journalistik gennem en række samarbejdsforløb med Kaas & Mulvad.

LO i tal

Samlet medlemstal
pr. 31/12 2008

Forbund	Antal afd.	I alt antal medlemmer	Heraf mænd	Heraf kvinder	Medlemmer 31/12.07	Ændringer ift. 31/12.07	Kontingent bet.medl. 31/12.07	Kontingent bet.medl. 31/12.08	Ændr. ift. 31/12.07 kont. bet.medl.	Ændring %
Artist Forbund	1	**1.387**	797	590	1.426	-39	1.244	1.184	-60	-4,82%
Blik- og Rørarbejderforb.	36	**8.460**	8.434	26	8.741	-281	7.335	7.085	-250	-3,41%
El-Forbundet	13	**29.923**	29.632	291	29.769	154	23.718	23.236	-482	-2,03%
Fagligt Fælles Forbund	78	**332.835**	223.123	109.712	341.672	-8.837	304.571	292.533	-12.038	-3,95%
FOA	43	**202.242**	24.454	177.788	204.979	-2.737	177.260	174.033	-3.227	-1,82%
Frisør og Kosmetikerforb.	7	**4.969**	200	4.769	4.906	63	3.812	3.773	-39	-1,02%
Funktionærforbund	11	**17.864**	13.507	4.357	18.777	-913	18.372	17.489	-883	-4,81%
HK	7	**320.150**	81.482	238.668	329.679	-9.529	233.276	226.981	-6.295	-2,70%
HKKF	48	**5.003**	4.702	301	4.492	511	4.343	4.767	424	9,76%
Jernbaneforbundet	1	**5.870**	5.013	857	5.492	378	5.492	5.870	378	6,88%
Malerforbundet	12	**12.336**	8.904	3.432	12.666	-330	8.761	8.463	-298	-3,40%
Dansk Metal	62	**128.888**	123.172	5.716	132.113	-3.225	98.875	95.530	-3.345	-3,38%
NNF	24	**27.845**	18.691	9.154	29.454	-1.609	28.559	27.074	-1.485	-5,20%
Socialpæd. Landsforbund	10	**34.211**	8.553	25.658	33.236	975	30.121	30.923	802	2,66%
Spillerforeningen	1	**831**	740	91	728	103	503	602	99	19,68%
Teknisk Landsforbund	9	**27.527**	15.231	12.296	27.700	-173	22.968	22.267	-701	-3,05%
Træ-Industri-Byg	10	**63.767**	57.042	6.725	65.537	-1.770	47.811	45.049	-2.762	-5,78%
I alt:	**373**	**1.224.108**	**623.677**	**600.431**	**1.251.367**	**-27.259**	**1.017.021**	**986.859**	**-30.162**	**-2,97%**

Antal medlemmer tilknyttet karteller

Forbund	Bygge- Anlægs- og Træ-kartellet (BAT)	CO-Industri	Offentligt Ansattes Organisationer	Grafisk Industri og Medie Kartel	Handels-Kartellet	**I alt**
Artist Forbund:	0	0	0	0	0	**0**
Blik- og Rørarb.forb:	7.100	1.000	200	0	0	**8.300**
El-Forbundet	10.800	7.500	1.500	150	100	**20.050**
Fagligt Fælles Forbund	41.213	120.541	35.450	5.200	2.900	**205.304**
FOA	0	0	200.110	0	0	**200.110**
Frisør- og kosmetikerforb.	0	0	2	3.773	0	**3.775**
Funktionærforbundet	0	0	0	0	0	**0**
HK:	5.000	24.147	69.421	17.025	49.816	**165.409**
HKKF:	0	0	4.515	0	0	**4.515**
Jernbaneforbundet:	0	1.007	4.863	0	0	**5.870**
Malerforbundet:	7.342	250	120	0	0	**7.712**
Dansk Metal	2.500	100.050	9.650	1.000	100	**113.300**
NNF:	0	0	0	0	6.800	**6.800**
Socialpæd. Landsforbund	0	0	30.863	0	0	**30.863**
Spillerforeningen	0	0	0	0	0	**0**
Teknisk Landsforbund:	1.200	10.500	4.785	0	0	**16.485**
Træ-Industri-Byg	44.472	2.177	564	0	0	**47.213**
I alt:	**119.627**	**267.172**	**362.043**	**27.148**	**59.716**	**835.706**

Samlet medlemstal pr. 31. december 2008
Efterlønsmodtagere samt øvrige hvilende medlemmer

	Efterlønsmod/ overgangsyd.			Øvrige hvilende medlemmer		
Forbund	I alt	Fordelt på mænd	Fordelt på kvinder	I alt	Fordelt på mænd	Fordelt på kvinder
Artist Forbund:	37	21	16	142	73	69
Blik- og Rørarb.forb:	309	309	0	0	0	0
El-Forbundet:	817	812	5	3.754	3.754	0
3 F	23.756	13.524	10.232	33.019	22.375	10.644
FOA	12.101	1.251	10.850	23.118	2.932	20.186
Frisør og kosmetikerforb.	101	8	93	161	27	134
Funktionærforb:	777	661	116	9	4	5
HK:	16.149	2.929	13.220	44.027	12.929	31.098
HKKF:	14	14	0	236	224	12
Jernbaneforb.:	0	0	0	0	0	0
Malerforbundet:	582	564	18	2.239	2.171	68
Dansk Metal	5.978	5.846	132	25.211	24.241	970
NNF:	2.268	1.370	898	0	0	0
Socialpæd. Landsforb.	1.248	312	936	3.288	822	2.466
Spillerforeningen	0	0	0	0	0	0
Teknisk Landsforbund	965	545	420	1.219	964	255
Træ-Industri-Byg	2.894	2.451	443	13.580	11.668	1.912
I alt:	**67.996**	**30.617**	**37.379**	**150.003**	**82.184**	**67.819**

	Antal lærlinge/elever			Antal ungarbejdere		
Forbund	I alt lærlinge/elever	Heraf Mænd	Heraf Kvinder	I alt ungarbejdere	Heraf mænd	Heraf kvinder
Artist Forbund:	61	34	27	0	0	0
Blik- og Rørarb.forb:	1.375	1.365	10	0	0	0
El-Forbundet:	2.933	2.871	62	0	0	0
Fagligt Fælles Forbund	6.208	4.426	1.782	1.075	740	335
FOA	5.069	250	4.819	22	4	18
Frisør og kosmetikerforb.	1.035	41	994	0	0	0
Funktionærforb:	366	112	254	0	0	0
HK:	45.187	17.306	27.881	3.955	1.465	2.490
HKKF:	0	0	0	0	0	0
Jernbaneforb.:	0	0	0	0	0	0
Malerforbundet:	1.634	833	801	0	0	0
Dansk Metal	8.147	7.860	287	0	0	0
NNF	758	513	245	13	6	7
Socialpæda. Landsforb.	0	0	0	0	0	0
Spillerforeningen	229	149	80	0	0	0
Teknisk Landsforbund	4.041	2.196	1.845	0	0	0
Træ-Industri-Byg	5.126	4.985	141	12	11	1
I alt:	**82.169**	**42.941**	**39.228**	**5.077**	**2.226**	**2.851**

Antal unge på 30 år & derunder

Forbund	I alt medl. medl. u. 30 år	Heraf Mænd	Heraf Kvinder
Artist Forbund	164	82	82
Blik- og Rørarb.forb.	3.053	3.041	12
El-Forbundet	6.985	6.884	101
Fagligt Fælles Forbund	45.746	32.030	13.716
FOA	21.661	2.332	19.329
Frisør og kosmetikerforb.	2.547	74	2.473
Funktionærforb:	1.685	792	893
HK	77.647	26.964	50.683
HKKF	3.530	3.296	234
Jernbaneforb.:	428	323	105
Malerforbundet	3.419	1.793	1.626
Dansk Metal	22.955	22.296	659
NNF	5.441	3.760	1.681
Socialpæda. Landsforb.	2.393	598	1.795
Spillerforeningen	642	568	74
Teknisk Landsforbund	6.162	2.868	3.294
Træ-Industri-Byg	13.777	13.269	508
I alt:	**218.235**	**120.970**	**97.265**