



Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner #1 / Marts 2004

### **Mere spillerum til kommunerne**

Der er brug for mere sammenhæng i beskæftigelsesindsatsen, sagde Harald Børsting på debattmøde om struktur-reformen arrangeret af LO Roskilde amt . . . . . side 3

### **Alle forbund bag jobpatruljen**

LO gør klar til sommerens JP-kampagne, der bliver større end nogensinde - Resultaterne kommer hele fagbevægelsen til gode . . . . . side 5

### **Minister erkender fejl i kontrakt**

Underbetaling af tyske arbejdere stoppet efter indgriben fra LO Sønderjyllands amt - Nu har Vejdirektoratet ændret standardkontrakt for udbud af nye opgaver . . . . . side 6

### **Flere fagligt organiserede**

Lille stigning i antallet af lønmodtagere, der melder sig i fagforening. To tredjedele står i et LO-forbund . . . . . side 8

## Integration

# Nye metoder kan få hele familien i arbejde

**Helhedsorienteret vejledning hjælper flygtninge og indvandrere i små kommuner med at få en fod inden for på arbejdsmarkedet. Koordinationsudvalgene opfordres til at følge op på projektet med puljemidler fra Integrationsministeriet**

Det er en god idé at se på hele familiens situation, når ledige flygtninge og indvandrere skal integreres på det lokale arbejdsmarked. Ikke mindst i de små kommuner er der brug for en helhedsorienteret vejledning, der samtidig inddrager alle familiens medlemmer.

Det viser resultaterne af det 2-årige projekt "Hele familien på arbejde", som varer frem til den 30. april i år. LO har været projektleder i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening, Landssammenslutningen af små kommuner "Det skæve Danmark", Danmarks Pædagogiske Universitet og Rådet for etniske Minoriteter.

Formålet med projektet har været at få så mange deltagere som muligt i gang med arbejde eller uddannelse. Og det er i første omgang lykkedes for godt og vel en tredjedel af de 69 deltagere, der var med fra starten - til trods for at ledigheden er steget i projektperioden.

Samtidig har det været et vigtigt mål at udvikle nye metoder, som kan benyttes i andre mindre kommuner, som ønsker at opnå en positiv integration ved at skaffe flygtninge og indvandrere en fod inden for på det lokale arbejdsmarked.

## **Fokus på nøglepersoner**

Det særlige ved projektet er den helhedsorienterede vejledning, som består af to elementer: Coaching og matchning. Vejledningsindsatsen fokuserer på de nøglepersoner i den enkelte familie, som har erhvervsmæssig kompetence fra tidligere job eller uddannelse.

Processen består i at afklare og definere disse familiemedlemmers ønsker for fremtiden og se på deres forudsætninger for aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet. Samtidig ses der på familiens samlede ressourcer og på eventuelle barrierer, der kan være en hæmsko for integrationen.

Næste skridt er at kortlægge det nære, lokale arbejdsmarked og finde realistiske beskæftigelsesmuligheder. Opgaven er at matche projektdeltagernes ønsker og kvalifikationer med de lokale virksomheders forventninger til deres nye medarbejdere. Der lægges også op til en dialog om virksomhedernes holdninger til og erfaringer med ansættelse af etniske mindretal.

## **Kompetenceudvikling**

- I projektet har vi lagt vægt på, at indsatsen for den enkelte familie

LO-link  
Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner  
Udgives af Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32 D, 2300 København S  
Tlf. 35 24 60 00, fax: 35 24 63 08,  
www.lo.dk, e-mail: link@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.  
I redaktionen: Dorte Monggaard  
Layout og illustration: LO/Skønvirke.  
ISSN-nr.: 1398-4519



ikke stopper, før alle barrierer er bekæmpet, og alle deltagere er i arbejde eller uddannelse, siger LO's projektleder *Irena Novotny*.

Hun peger på, at der ofte vil være behov for at afklare deltagernes uformelle kvalifikationer ved siden af de formelle. I næste fase ses der på, hvordan den nødvendige kompetenceudvikling kan finde sted bl.a. i form af danskundervisning, praktik i virksomheder, uddannelse m.v. De individuelle forløb tilrettelægges i samarbejde med sprogcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

– Hvis deltagerne har en formel erhvervskompetence, er det vigtigt at få afklaret, om disse kvalifikationer kan komme den enkelte til gode i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt at trække f.eks. på de kommende kompetencecentre eller Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU) og på uddannelsesinstitutionerne i området, når man skal planlægge kompetenceudvikling for den enkelte.

Der kan også være tilfælde, hvor man må længere væk end det lokale arbejdsmarked for at finde job med perspektiv eksempelvis for en filminstruktør eller en ingeniør, tilføjer *Irena Novotny*.

### **Dokumentarfilm i TV**

Geografisk har projekt "Hele familien" været placeret i den nordlige del af Århus amt – i Langå, Purhus og Nørhald kommuner. Og det er integrationsmedarbejderne fra de tre kommuner, som sammen med et konsulentfirma har stået for den konkrete indsats med vejledning og erhvervsplacering af de deltagende familiemedlemmer.

I forvejen havde en af kommunerne gode erfaringer med den helhedsorienterede metode, som der blev arbejdet videre med i projektet. Efter afslutningen af projektets gennemførelsesfase har to af de tre kommuner besluttet at fortsætte med at bruge den nye vejledningsmetode. Som led i projektet sker der en formidling af kendskabet til metoden bl.a. i form af to konferencer, der holdes i hhv. Randers og København.

Der er også udarbejdet en tilbundsgående evalueringsrapport fra Oxford Research, som opsamler alle de væsentlige erfaringer fra projektet. Dertil kommer, at Danmarks Radio har optaget et dokumentarprogram om nogle af de godt 20 deltagende familier, der fortæller om deres baggrund og forventninger til det danske samfund. TV-dokumentaren produceres i fire afsnit, som vil blive udsendt senere på året.

### **Dansk "til arbejdspladsbrug"**

Det indgik også i projektet, at tillidsrepræsentanter og andre kolleger skulle tilbydes en uddannelse som "mentorer", der kunne hjælpe de nye medarbejdere til rette på de enkelte arbejdspladser. Men denne del af projektet måtte uheldigvis opgives undervejs.

Derimod har der været et vellykket samarbejde med Danmarks Pædagogiske Universitet, som netop har gennemført et forskningsprojekt, der belyser, hvordan man lettest lærer at tale dansk "til arbejdspladsbrug". Forskerne fra DPU har fulgt ansatte med flygtninge- og indvandrerbaggrund på tre arbejdspladser i Kalundborg i Vestsjællands amt (som også



er med i "Det skæve Danmark"): Føtex, Post Danmark og Kalundborgs kommunale rengøring.

Den endelige rapport fra sprog-projektet vil indgå i "Hele familien på arbejde" med nye anbefalinger til, hvordan sprogundervisningen kan tilrettelægges bedst muligt for deltagerne.

### Test for mangfoldighed

Som led i projektet er der i øvrigt udarbejdet et mangfoldighedsbarometer, som kan bruges til at "tage temperaturen" på små og mellemstore virksomheder og deres indstilling til etnisk ligestilling og mangfoldighed. Sammen med barometeret er der udviklet et sæt procesøvelser, der tager afsæt i forandring og kulturmøder. Selve barometeret skal efter planen lægges ud på projektets hjemmeside med en særlig test. Her skal være muligt for medarbejdere og ledelsesrepræsentanter at gå ind og "måle", hvordan de selv og deres virksomhed er placeret på mangfoldighedsskalaen.

Et andet led i projektet er netværksdannelser på alle niveauer. Der er skabt netværk mellem de tre kommuner, som har kunnet støtte hinanden undervejs. Der har også været regionale netværk, hvor arbejdsmarkedets parter – LO og DA – har deltaget sammen med repræsentanter for koordinationsudvalget og integrationsrådet i Randers, Randers Sprogskole samt en række uddannelsesinstitutioner.

Projekt "Hele familien på arbejde" er et projekt under EU's Socialfonds Equal-program, som skal bidrage til at bekæmpe barrierer og diskrimination, når etniske minoriteter skal opnå adgang til arbejdsmarkedet. Projektet har desuden indgået i et transnationalt samarbejde med en italiensk kommune – Catania på Sicilien – og Gent i Belgien. Mangfoldighedsbarometeret er det danske bidrag til Equal-samarbejdet.

### Pulje-midler til integration

På baggrund af projekt "Hele familien" har Integrationsministeriet oprettet en pulje, hvor andre kommuner kan søge om midler til forløb, som bygger på den helhedsorienterede metode. Oxford-rapporten lægger op til, at de lokale koordinationsudvalg – hvor LO er repræsenteret – diskuterer, om der er mulighed for at gennemføre nye vejledningsaktiviteter netop med udgangspunkt i familien. I så fald vil den ny pulje kunne finansiere disse forsøg.

### Strukturreform

## LO vil give mere spillerum til de nye kommuner

Det går ikke at sende alle ledige ind ad en og samme dør. En kommunalisering vil for LO-medlemmerne betyde, at de bliver gjort til sociale klienter, selv om de blot er ledige på grund af vejrlig. Et andet problem er, at sammenhængen mellem udbetaling og rådighed går tabt. Og denne vigtige funktion løser a-kasserne jo i dag til alles fulde tilfredshed.

Nærmere oplysninger om projekt findes på hjemmesiden [www.helefamilienpaarbejde.dk](http://www.helefamilienpaarbejde.dk).

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration har afsat 12,5 mill. kr. af satspuljemidlerne til projekter inden for temaet "Familieintegration – vejen til arbejdsmarkedet". Nærmere oplysninger findes på ministeriets hjemmeside [www.inm.dk](http://www.inm.dk), se under Integration/Puljer/Beskæftigelse.

Der skal også i fremtiden være to veje ud på arbejdsmarkedet, men der skal være større sammenhæng i beskæftigelsesindsatsen, sagde Harald Børsting på et debattmøde i Roskilde amt



LO-sekretær *Harald Børsting* gjorde nøje rede for fagbevægelsens holdninger til Strukturkommissionens rapport om nye kommunegrænser, da han i sidste måned besøgte LO Roskilde amt for at diskutere den fremtidige beskæftigelsesindsats. Og han lagde ikke skjul på sin bekymring ved udsigten til, at aktiveringen af alle ledige skal samles i de nye kommuner i et enstrenget system, som ifølge rapporten skal sikre en ensivering både af forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere.

– LO's tilgang er den modsatte: Der skal også i fremtiden være to veje ud på arbejdsmarkedet. Staten skal stå for jobformidlingen i forhold til arbejdsmarkedet, men der skal være en sammenhæng med den beskæftigelsesindsats, som ligger i kommunerne. De vil også efter en kommunalreform være for små til at overvåge udviklingen på arbejdsmarkedet – til gengæld mener vi i LO, at kommunerne skal have langt større frihed på det sociale område, tilføjede Harald Børsting.

### **Kommunerne har brug for hjælp**

Han pegede også på, at kommunerne ikke vil være rustet til f.eks. at klare masseafskedigelse. Der vil simpelt hen ikke være penge i kassen til den indsats, der er nødvendig, når mange mister jobbet på samme tid. Og det risikerer at gå ud over andre velfærdsydelser, hvis kommunerne på den måde udsættes for store konjunktursvingninger.

Harald Børsting lagde dog op til en mere kreativ holdning fra LO's side. – Vi går klart efter en statslig model, men den må gerne give mere spillerum for kommunerne, end der er i dag. De har hidtil haft mere end svært ved at overholde de regler, der gælder for aktivering, og de været meget tilbageholdende med at tilbyde uddannelse som aktiveringsredskab. Faktisk mener jeg, at kommunerne har brug for hjælp fra fagbevægelsen, og at vi kan have en reel interesse i at støtte dem i en ny model, sagde Harald Børsting.

En forudsætning for, at modellen kan fungere, er at arbejdsmarkedets parter får større indflydelse på den kommunale indsats f.eks. via oprettelse af arbejdsmarkedscentre i de nye kommuner eller arbejdskraftoplunde. Disse centre kan rådgive kommunerne i stedet for de nuværende lokale koordinationsudvalg. Det afgørende er, at der gennem en bedre dialog kan skabes større kvalitet i beskæftigelsesindsatsen, fastslog Harald Børsting.

### **Et sammentænkt system**

I en diskussion med lokale fagforeningsfolk og kommunalbestyrelsesmedlemmer fik han opbakning til sin kritiske holdning til Strukturkommissionens udspil. LO's idé om et sammentænkt beskæftigelsessystem er hos kommissionen blevet til et enstrenget system, og det risikerer at føre til bureaukrati og ringere service til de ledige, når kommunerne fattes penge, sagde *Jørgen Aarestrup Jensen* fra Vallø. *Gina Øbakke*, Stevns, kunne også gå ind for forslaget om at oprette fælles arbejdsmarkedscentre, som vil kunne sikre en mere ensartet indsats over for de ledige. Hun var dog ikke enig med amtsformand *Freddy Jensen*, som på sin side gav udtryk for, at kommunerne ligefrem gør sig skyldige i misbrug af et redskab som virksomhedspraktik, der benyttes i langt større udstrækning, end det var hensigten.



LO udsender senere i denne måned et debatmateriale, som kan bruges til lokale debatmøder om kommunalreformen og den fremtidige beskæftigelsesindsats.

**LO-kampagne sigter på at ramme de unge i sommerlandet. Resultaterne kommer den samlede fagbevægelse til gode, siger koordinator Stig Møller**

Amtskonsulent *Steen Johansen* advarede sluttelig mod den stigende brug af udlicitering af AF's driftsopgaver til andre aktører. Denne praksis er med til at gøre indsatsen mere bureaukratisk og mindre gennemskuelig samtidig med, at omkostningerne forøges. Andre aktører bør kun inddrages, når der er tale om opgaver, som kræver særlig ekspertise.

Mødet i LO-amtets bygning i Lille Skensved mundede ud i en opfordring til at deltage i debatten om den kommende strukturreform og sætte fokus på beskæftigelsespolitikken som en vigtig brik i den fremtidige opgavefordeling på det kommunale område.

#### Medlemshvervning

## Alle forbund bag fagbevægelsens tværfaglige jobpatrulje

LO's tværfaglige jobpatrulje, der tager hånd om unge i fritids- og sommerjob, står over for en ny sæson, der tegner til at blive den største nogensinde. Opbakningen til patruljen har været stigende de sidste år, og samtlige medlemsforbund i LO står nu bag den populære kampagneaktivitet.

– Ikke alle forbund organiserer typiske områder med mange fritidsjobbere. Men alle oplever jobpatruljen som en fælles satsning, hvor fagbevægelsen har mulighed for at få en positiv kontakt til unge mennesker. Og det vil jo komme alle LO-forbundene til gode, at flere unge på den måde får kendskab til fagbevægelsen og dens arbejde, siger LO-konsulent *Stig Møller*, der er koordinator for Jobpatruljen.

Der er også aktiv opbakning fra LO-amterne, som i den kommende tid underskriver konkrete aftaler med LO om sommerens aktiviteter. Planlægningen er i fuld gang overalt i landet. I år skal amterne holde særlige start-arrangementer for at markere dagen, hvor jobpatruljen drager ud i det lokale sommerland.

#### **Kursusforløb for JP-aktivister**

Som led i forberedelserne har LO sammen med Mindscope tilrettelagt et kursusforløb direkte henvendt til de aktivister, der skal ud med de lokale jobpatruljer til sommer. Der er både emne- og redskabskurser som arbejdsmiljø, arbejdsret, retorik og iscenesættelse. De kommende aktivister inviteres til et særligt opstartstræf om jobpatruljerne i april. Men derudover kan de deltage i LO's årlige medlemsorganiseringsstræf, der finder sted på Esbjerg Højskole i maj.

Efter sommerperioden kan JP-aktivisterne følge op med yderligere kurser i medlemshvervning og kommunikation, inden forløbet afsluttes med et evalueringstræf i oktober.

Alle disse kurser afvikles i FIU-regi, og ansøgning om deltagelse sker gennem den lokale fagforening.



Flere oplysninger om jobpatruljerne og deres aktiviteter kan fås på hjemmesiden [www.jobpatruljen.dk](http://www.jobpatruljen.dk). Den indeholder bl.a. et Debatforum, hvor aktivister kan skrive og fortælle om deres gode ideer og erfaringer og dermed give dem videre til andre.

**Underbetaling af tyske arbejdere stoppet efter indgriben fra LO Sønderjyllands amt. Nu har Vejdirektoratet ændret sin standardkontrakt for udbud af nye opgaver**

### Fokusgruppe ser på Fritidsjob Guide

Et særligt projekt er udgivelsen af en opdateret version af LO's "Fritidsjob Guide", som sidste år blev trykt i 350.000 eksemplarer. Guiden indeholder et væld af oplysninger, som de unge kan bruge i hverdagen – f.eks. når de skal ud at søge nyt job: Lønsatser fra de fleste fagområder, aftaler om arbejdsforhold, arbejdsmiljøregler, kontaktsadresser og meget mere.

Selv om "Guiden" på forhånd er dømt til oplagsmæssig succes, gøres der forsøg på at gøre den endnu bedre. LO har taget initiativ til at sammensætte en fokusgruppe med unge ikke fagligt aktive, der skal diskutere guiden, og hvad den skal bruges til. De ideer og forslag, som gruppen når frem til, vil redaktionen give en chance, når den lægger sidste hånd på hæftet, som også er et vigtigt redskab for de lokale jobpatruljer.

### Faglige rettigheder

## Minister erkender fejl i kontrakt

Trafikminister Flemming Jensen har bøjet sig i sagen om de sønderjyske motorveje. I et svar i Folketinget har han erkendt, at der var fejl i den kontrakt, som blev indgået med Vejdirektoratet om udskiftning af autoværn på den sønderjyske strækning af motorvej E-45.

Den forkerte kontraktbestemmelse var årsagen til, at den tyske underentreprenør, der fik overdraget opgaven, kunne aflønne sine medarbejdere efter en tysk overenskomst, hvis lønsatser er lavere end de danske.

Og den praksis er klart i strid med ILO's internationale konventioner, som fastslår, at løn- og arbejdsvilkår for udenlandske arbejdere ikke må være mindre gunstige end de vilkår, der "i almindelighed på stedet for arbejdets udførelse bydes arbejdstagere, som udfører arbejde af tilsvarende art."

For at undgå gentagelser har Vejdirektoratet – efter aftale med både trafik- og beskæftigelsesministeren – ændret den klausul i kontraktbetingelserne, som vedrører løn- og arbejdsforhold. Nu hedder det, at entreprenøren forpligter sig til at sørge for, at alle ansatte, som beskæftiges i Danmark, er sikret vilkår, som ikke må være "ugunstigere end de løn- og ansættelsesforhold, der er gældende på den egn, hvor arbejdet udføres."

### Fire spørgsmål til ministeren

Det er altså entydigt danske lønsatser og arbejdsvilkår, der er udgangspunktet, og det hedder yderligere i den ny standardkontrakt: "Overholder entreprenøren ikke denne forpligtelse, og medfører dette et berettiget krav fra de ansatte, kan vejdirektoratet tilbageholde vederlag til entreprenøren med henblik på at tilgodese dette krav" (Særlige betingelser til AB 92 (SB-P)).

Trafikministerens initiativ er en reaktion på det ene af fire spørgsmål, som det socialdemokratiske folketingsmedlem Frode Sørensen har rejst i Folketinget. Dermed har han fulgt effektivt op på den sag om underbetaling af tyske arbejdere, som oprindeligt blev rejst af amtsformanden



for LO Sønderjyllands amt Willy Sahl. Han tog sagen op, da det i efteråret kom frem, at de arbejdere, som var beskæftiget med at udskifte autoværnene på den sønderjyske motorvej, fik alt for lidt i løn.

Det var de lokale SiD-afdelinger, der havde gjort LO-amtet opmærksom på problemet på motorvejen. Det var også dem, der kunne konstatere, at arbejderne, der var ansat af en tysk underentreprenør, havde langt ringere vilkår end SiD'ere beskæftiget ved lignende arbejde i andre firmaer.

### **Billigere end konkurrenterne**

Willy Sahl henvendte sig til Vejdirektoratet, som har stået for det samlede udbud af arbejdet med at montere nye stålautoværn på de danske motorveje. Det viste sig, at direktoratet i samråd med Beskæftigelsesministeriet havde ændret standardkontrakten ud fra en særlig tolkning af ILO-konventionen. Ifølge den ny kontrakt var det pludselig nok at kræve, at et arbejde var dækket af en kollektiv overenskomst. Derfor var den tyske underentreprenør billigere end de danske konkurrenter, fordi firmaet kunne betale medarbejderne i henhold til tyske overenskomster på området.

Selv om det først er nu, at Vejdirektoratet har rettet op på sin praksis, er der gjort en stor indsats for at løse de problemer, som den forkerte kontrakt gav anledning til i Sønderjylland. Den sønderjyske fagbevægelse været aktiv for at få overholdt ILO-konventionens bestemmelser på de enkelte arbejdspladser. Desuden har Sønderjyllands amt indskærpet sin politik i forhold til nye anlægsopgaver efter henvendelse fra LO-amtet.

SiD har bl.a. rejst krav om en overenskomst med det tyske firma, der havde vundet opgaven på de nye autoværn. Siden januar har medarbejderne derfor været beskæftiget på danske vilkår i henhold til den nyoprettede overenskomst. Forskellen er markant: Ifølge den tyske overenskomst betales der 9-10 euro eller ca. 70 kr. pr. time på akkord – og det er under halvdelen af, hvad danske arbejdere kan forvente for tilsvarende arbejde.

### **Værn mod underbetaling**

– Sagens forløb dokumenterer, at ILO-konventionens regler fortsat gælder på det danske arbejdsmarked, og den vil også i fremtiden være et betydningsfuldt værn mod underbetaling og illegalt arbejde. Nu ved vi, at Vejdirektoratet simpelt hen ikke havde hold i papirerne, da standardkontrakterne blev ændret, og vi er glade for, at direktoratet nu er sat på plads af ministeren, siger Willy Sahl.

Han peger på, at EU-udvidelsen fra 1. maj i år kan øge risikoen for, at useriøse firmaer – såvel danske som udenlandske – vil forsøge at udnytte arbejdere fra de nye medlemslande til at trykke lønnen og forringe arbejdsvilkårene. – Det bliver en vigtig faglig opgave i den kommende tid at holde øje med udviklingen og gribe ind, hvis vi får nys om, at der finder underbetaling sted i strid med konventionen. Men det er betryggende at vide, at de faglige rettigheder, som ILO står som garant for på internationalt plan, er uantastede, tilføjer Willy Sahl.

Amtsformanden har tidligere orienteret om sagens aspekter på et LO-amtsorganisationsmøde på Højstrupgård. Her opfordrede Willy Sahl



indtrængende om, at de faglige organisationer skærper opmærksomheden på dette område og dermed er med til at sikre, at ILO's regler bliver overholdt på de lokale arbejdsmarkeder.

### **Netværk mod illegalt arbejde**

Sagen om de sønderjyske motorveje har været medvirkende til, at politiet i Sønderjylland som det første sted i landet har skabt et regionalt netværk, der skal forsøge at dæmme op for illegalt arbejde i landsdelen.

Netværket består af repræsentanter for de lokale faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer samt ToldSkat. Foruden LO Sønderjylland og Chaufførernes Fagforening er også DA og landbrugets arbejdsgivere med i netværket.

Opfordringen kommer fra Justitsministeriet, der har bedt alle landets politikredse om at oprette netværk. Opgaven er at skabe overblik over eventuelt illegalt arbejde og drøfte konkrete tiltag, der kan bremse det illegale arbejde lokalt og på landsplan.

### Faglig organisering

## Tilbagegang med mange plusser

**2.150.518 danske lønmodtagere er medlemmer af en faglig organisation – deraf er to tredjedele tilknyttet et LO-forbund**

Selv om LO's medlemstal er faldet igennem nogle år, er der mange lyspunkter i det brogede billede, som tegner sig for den faglige organisering.

Danmark er fortsat det land, hvor fagbevægelsen kan rose sig af de højeste organisationsprocenter. Den seneste opgørelse er fra 2002, og den viser, at LO sammen med de øvrige hovedorganisationer dækker hele 80,5 pct. af arbejdsstyrken. Det er rekordhøjt, og tallet ligger endda en smule over de to foregående år på grund af den fremgang, der har været blandt akademikere og funktionærer.

I 2002 udgjorde LO's andel af den samlede arbejdsstyrke (minus de selvstændige) 53,6. Trods tilbagegang repræsenterer LO altså fortsat mere end halvdelen af samtlige danske lønmodtagere, som for 2002 blev opgjort til 2.671.911 personer. I 2002 androg antallet af organiserede lønmodtagere 2.150.518, og deraf var to tredjedele – 66,6 pct. – medlemmer af et LO-forbund.

LO's medlemstal toppede i 1996 med 1.502.429 medlemmer, og det år nåede den samlede organisering et højdepunkt med 83,5 pct. af arbejdsstyrken (beskæftigede og ledige).

Siden da er medlemstallet faldet gradvist, men denne tendens skal ses i forhold til, at LO-forbundene alt andet lige havde flere medlemmer i 2002 sammenlignet med 1990. Det år var den samlede organisationsprocent for samtlige faglige organisationer kun på 78,6 pct. Og dengang var der faktisk flere medlemmer i de "gule" fagforeninger uden for hovedorganisationerne, end der er nu.



#### LO's andel af den samlede arbejdsstyrke

1990	54,1
1991	54,6
1992	54,9
1993	55,9
1994	57,5
1995	58,1
1996	57,9
1997	57,3
1998	56,5
1999	55,4
2000	54,2
2001	53,4
2002	53,6
2003	52,9

Kilde: Danmarks Statistik

**LO i Århus bag stor spørgeskema-undersøgelse af danske lønmodtageres holdning til nydanskerne som kolleger. I Vejle amt skal indvandrere fastholdes på arbejdsmarkedet gennem opkvalificering og efteruddannelse**

### De unge skal i centrum

De nyeste tal viser, at LO-forbundene siden det gode år 1996 og frem til 2003 sammenlagt er gået 10,1 pct. tilbage. Tilbagegangen er meget skævt fordelt fra 36 pct. som det højeste tal, mens to forbund kan notere et lille plus.

Nærmere analyser af tallene viser, at der er blevet færre unge medlemmer i LO-forbundene end tidligere. Men tilbagegangen falder sammen med, at de unge årgange er blevet mindre. Dertil kommer, at flere unge end tidligere tager en videregående uddannelse og derfor ikke sigter mod organisering i LO, men i FTF eller AC. Den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet peger altså ikke i retning af en øget tilgang til LO-området.

Dermed er der en ekstra god grund til at styrke indsatsen for at organisere de unge, der er på vej ud i arbejdslivet. De unge er da også den vigtigste målgruppe for LO's medlemshvervningskampagne, som gennemføres sammen med forbundene. Samtidig er de i centrum for de kampanjer, som LO's jobpatroljer kører i de enkelte amter for at støtte unge i fritids- og sommerjob.

Endelig satser LO på at udvikle nye tilbud fra ungdomsuddannelsen Mindscope. Og på en ny kampagne, som skal gøre ungdomsaktiviteterne mere synlige og attraktive for de fagligt interesserede unge.

Se udviklingen i det samlede medlemstal på LO's hjemmeside: [http://www.lo.dk/smcms/Rundt\\_om\\_LO/Fakta\\_og\\_baggrund/Fakta\\_om\\_LO\\_historie/4126/4127/Index.htm?ID=4127](http://www.lo.dk/smcms/Rundt_om_LO/Fakta_og_baggrund/Fakta_om_LO_historie/4126/4127/Index.htm?ID=4127)

### Integration

## Barrierer skal brydes gennem ny dialog

Der er dem, der påstår, at den største barriere mod integration af fremmede på de danske arbejdspladser findes på gulvet, hos de danske ansatte, og ikke blandt cheferne.

Efter sommerferien ved LO Århus, hvad der er sandheden. I løbet af de kommende måneder vil 60.000 LO-medlemmer i den jyske hovedstad blive spurgt om deres holdning til nydanskerne som (mulige) kollegaer på jobbet. Og måske vil resultatet vise et helt andet billede.

Barriere-undersøgelsen bliver enestående på to måder. For det første er danske lønmodtagere i stort tal ikke blevet forhørt om netop det tema – modtagelse og integration af flygtninge/indvandrere på arbejdspladserne. Og for det andet er håbet, at der allerede i spørgefasen – i løbet af foråret og forsommeren – opstår en livlig debat og måske også en dialog om emnet på arbejdspladserne. Konfronteret med de spørgeskemaer, hver enkelt får udleveret, ventes det, at mange vil droppe berøringsangsten og få prøvet deres holdninger af – også over for kollegerne.



### Risiko for et delt samfund

LO-formand *Hans Halvorsen* siger om baggrunden for undersøgelsen:

– Jeg er bange for, at hvis vi ikke i fagbevægelsen gør noget, så ender vi i et delt samfund som i England og USA, splittet mellem ”dem og os”. I et sådant samfund vil der være bydele, hvor man måske slet ikke tør komme og i hvert fald ikke vil bo. Den situation vil vi simpelt hen ikke have i Danmark, fastslår han.

LO Århus var for et par år siden med i en såkaldt dialog-kampagne. Den sigtede på, netop gennem dialog, at åbne de århusianske arbejdspladser for nydanskere. Men den kampagne nåede ikke langt nok ud, erkender Hans Halvorsen nu. Måske fordi modviljen mod udlændinge var mere udbredt, end man hidtil har ment. I hvert fald mener han, at Dansk Folkeparti har haft held til at puste til de fremmedfjendske holdninger, så de har slået rod selv hos ellers ansvarsbevidste mennesker.

Derfor skal undersøgelsen både give overblik, mere debat og en forstærket dialog. Blandt andet ud fra skriftligt materiale, som fagforeningerne og tillidsrepræsentanterne får udleveret efter undersøgelsens afslutning til efteråret.

Barriere-undersøgelsen gennemføres af konsulentfirmaet Diskus. Tillidsfolk vil uddele 60.000 sæt spørgeskemaer på alle arbejdspladser i Århus, hvor der LO-medlemmer ansat. I projektets styregruppe er der repræsentanter fra – foruden LO Århus – LO Danmark, DA Århus, AF, Århus Kommune og en række fagforbund. Kommunen, det regionale arbejdsmarkedsråd, RAR, LO og Integrationsministeriet vil blive ansøgt om økonomisk støtte.

### Netværkslokomotivet

Formålet med Århus-projektet er især at åbne flere arbejdspladser for flygtninge og indvandrere. I Vejle Amt er man gennem et andet integrationsprojekt optaget af at fastholde de nydanskere, som allerede er i job. Det sker via det såkaldte Netværkslokomotiv, hvis formand er *Jane Hansen*, fællestillidsrepræsentant hos Tholstrup Cheese.

Målgruppen er tosprogede, som har været i dansk job gennem adskillige år. Kravene til dem, bl.a. de rent sproglige, vil vokse de kommende år. Og de risikerer at blive presset ud. Men Netværkslokomotivets svar er et tilbud om, at de en gang om ugen, gennem 18 uger, kan deltage i et kursus, som VUC og Sprogcentret i Kolding står for.

Her lærer indvandrerne ikke blot mere dansk. Nogle af dem kan faktisk ikke i dag, trods mange års ophold i Danmark, læse en dansk avisartikel. Samtidig bliver de kastet ud i introduktion til danske samfundsforhold – med dronning, regering, Folketing og kommuner. Men også hvad Grundtvig egentlig var for en fyr.

– Når man bor i et land, bør man kende landets baggrund. Det er med til, at man ikke bliver isoleret, siger en af de første kursusdeltagere, *Ahmed Alinejad* fra Danfoss i Kolding. Han kommer fra Iran, men har boet i Danmark gennem 17 år.

*Netværkslokomotivet er et samarbejde mellem private virksomheder, fagforeninger, uddannelsessteder, kommuner og Vejle Amt.*



Horsens har held med forsøg, hvor dialog og "mulighedserklæringer" skal hindre firing af medarbejdere, som har været sygemeldt i lang tid

## Sygefravær

### Sygdom ikke længere en privatsag

– Ingen må tabes på gulvet. Vi skal forebygge, at mennesker marginaliseres. Derfor skal vi fastholde medarbejdere længst muligt på arbejdsmarkedet.

Sådan lyder de smukke ord om sygefravær i regeringens handlingsplan fra december. Men allerede et halvt år forinden var man i Horsens i gang med et ambitiøst pilotprojekt, hvis sigte lige præcis er at fastholde lønmodtagere, der er langtidssyge, i deres job.

Kerneydelsen i projektet er en "dialogbaseret sygemelding". Og ideen er, at man fokuserer på, hvad den syge stadig, trods sygdommen, kan yde arbejdsmæssigt. Men også, at det er et tilbud, ikke nogen trussel.

På enkelte danske arbejdspladser, private og offentlige, har man længe arbejdet med dialog mellem arbejdspladsen og den sygemeldte ved langvarig sygdom. Det specielle ved projektet i Horsens er, at man tager systematisk fat og prøver en model af, der i princippet kan omfatte alle arbejdspladser i kommunen. Og kan inspirere overalt i landet. Men på samme tid markerer projektet sig ved, at fagbevægelsen har en central rolle.

De første erfaringer er så gode, at *Svend Aage Hansen*, formand for LO og HK i Horsens, har fået modellen med som krav i to HK-overenskomsters sociale kapitler.

– Der er udviklet nogle værktøjer, man kan bruge ude på virksomhederne til at tage tidligt fat og hindre, at så mange glider ud af arbejdsmarkedet, hvis de er syge længe, siger han.

#### **Ikke enten-eller**

Baggrunden for et projekt som det i Horsens er, at sygefraværet i Danmark årligt svarer til 140.000 heltidsstillinger, at 15.000 lønmodtagere er syge mere end et år, at to ud af tre, som er syge mere end et år, ikke vender direkte tilbage til arbejdet, og at der typisk ikke er nogen eller kun ringe kontakt mellem den langtidssyge og arbejdspladsen.

I Horsens vil man bort fra enten/eller-situationen – at man enten er sygemeldt eller helt rask. Det betyder, at sygdom ikke længere er en privatsag.

– Der er mange tabuer i det her. Der skal sluges kameler. Nogle af vore medlemmer frygter, at de kan blive tvunget tilbage i job, inden de helt klar, og altså ikke kan få lov til at være syge i fred. Det er vi meget opmærksomme på. Men for os er det helt afgørende fastholdelsen i jobbet. Og så at der er tale om et tilbud, som den enkelte er i sin gode ret til at afvise, siger *Ole Axelsen*. Han er næstformand for LO i Horsens og med i projektets styregruppe.

#### **Ny type lægeerklæring**

Projektet er kommet til verden i kommunens koordinationsudvalg. Og



det er et samarbejde mellem LO, DA, kommunen og de praktiserende læger i Horsens. I efteråret prøvede en stor privat virksomhed, Nissens Kølerfabrik, og kommunens Sundhedscenter Nord modellen af. Flere kommunale afdelinger og private firmaer forhandler nu om at komme med. I ét tilfælde vil det ske inden for rammen af en partnerskabsaftale mellem firmaet, kommunen, KAD og SiD.

### Men hvordan virker modellen så i praksis?

Første trin tages normalt af arbejdsgiveren. For i det standardbrev, som sendes ud til den syge, og som rummer ønske om en lægeerklæring, kan arbejdspladsen gøre opmærksom på den nye mulighed.

Næste skridt er en dialog mellem den sygemeldte og vedkommendes læge. Her kan lægen sætte fokus på, hvad den syge stadig måske er i stand til jobmæssigt. Og det kan ende med, at lægen laver en "mulighedserklæring". Den underskrives af lønmodtageren og kan bringes videre til arbejdspladsen, hvis den syge ønsker dette. Men lægens diagnose får arbejdsgiveren ikke.

Tredje trin er en "sygesamtale" på virksomheden, hvor en tillidsrepræsentant eller en repræsentant for fagforeningen normalt vil deltage. Her kan man så aftale, om og hvordan den sygemeldte enten kan passe sit hidtidige job på nedsat tid og være på supplerende sygedagpenge eller udfylde en anden funktion.

### Ingen stejler

Omkring hver anden af de sygemeldte, der har taget imod tilbuddet, er vendt tilbage til arbejdspladsen efter en særlig aftale.

– Jeg har ikke været uden for negative tilbagemeldinger. De erfaringer, vi har fået hidtil, viser, at ordningen er en fordel både for arbejdspladsen og den enkelte. Om kommunen så sparer sygedagpenge, kan vi ikke vide endnu, siger *Annette Preuss*, projektets kommunalt ansatte koordinator.

Heller ikke områdeleder *Birthe Aagaard* fra kommunens Sundhedscenter Nord har været ude for, at nogen har stejlet over det nye tilbud.

– Modellen bryder ind i det lukkede rum, som en patient og vedkommendes læge normalt har for sig selv. Nu er jeg ofte i kontakt med en af vore medarbejders læge, fordi medarbejderen accepterer det. Den åbenhed er ny, men de fleste er positive over for den. Det sker også, at en ansat via den nye ordning vil tidligere i gang, end lægen finder fornuftigt. Så må virksomheden sige: Nej, vent nu lige lidt. Nogle sygemeldte får en lidt længere snor, end de ellers ville have fået. Til gengæld kan vi være mere sikker på at få en god medarbejder tilbage, siger *Gitte Larsen*, personalekonsulent hos Nissens Kølerfabrik.

Du kan læse mere om regeringens handlingsplan på *Beskæftigelsesministeriets hjemmeside*, [www.bm.dk/sygefravær](http://www.bm.dk/sygefravær). Samme sted findes debatoplæg om sygefravær fra maj 2003. Det omtaler bl.a. den norske praksis med "et inklusivt arbejdsliv", hvor lægen skriver en "funktionsvurdering" af den syges rest-arbejdsevne.



**LO holder informationsmøder rundt om i landet for at fortælle om FLUK, der starter op i Esbjerg til august**

## Ligestilling

### Ny lederuddannelse for kvinder

Kvinder, der er ”på vej” i deres faglige karriere, får nu en ny mulighed for at kvalificere sig til at påtage sig mere krævende poster i fagbevægelsen.

Til august starter en ny lederuddannelse i LO-regi, som henvender sig til yngre fagligt aktive kvinder i medlemsforbundene. FLUK er titlen på den ny uddannelse, som bygger videre på erfaringerne fra de første længerevarende uddannelser for kvinder – Starlet og FL (feministisk ledelse).

Den nye forkortelse står for Fagbevægelsens LederUddannelse for Kvinder, og formålet er at give kvinder kompetence til at lede ud fra en øget viden om køn og ligestilling.

Uddannelsen er 2-årig og foregår dels på Esbjerg Højskole og dels på andre af fagbevægelsens skoler. Som led i forløbet skal deltagerne på studierejse bl.a. til Bruxelles/Strasbourg og det tidligere Østeuropa. Blandt de emner, der indgår i uddannelsen, er økonomi, organisationsarbejde, medier, mainstreaming, personlig udvikling og studieteknik. Det vil også være muligt at aflægge eksamen i faget ”Ledelse i praksis” på akademimerkonom-niveau.

I marts og april holder LO fem informationsmøder om FLUK i hhv. Esbjerg, Odense, Aalborg, Århus og København.

*Kontaktpersoner i LO: Susanne Fast Jensen, sfj@lo.dk, tlf. 35 24 64 07, og Lisbeth Larsen, lla@lo.dk, tlf. 35 24 60 78.*

## Kommunikation

### Berømt spindoktor på besøg i LO

Det er klogt at koordinere sine udmeldinger til medierne, så man ikke holder to pressemøder på samme tid. Og man skal naturligvis forsøge at forenkle sine budskaber, så de bliver forståelige. Også selv om det virkelige liv altid er mere kompliceret, end det fremstilles i det virvar af massemedier, som på godt og ondt er en del af det moderne samfund.

Verdens mest berømte forhenværende spindoktor, *Alastair Campbell*, var forleden på besøg i LO, hvor han var inviteret til at fortælle medlemmerne af LO's hovedbestyrelse om kommunikation og politik.

Efter næsten 10 år som højre hånd for lederen af New Labour *Tony Blair* måtte Campbell sidste år træde tilbage på grund af efterdønningerne efter Irak-krigen. Men han er stadig en efterspurgt foredragsholder, som gerne øser af sin store viden om kommunikation – og af sine brogede oplevelser med den ofte aggressive britiske medieverden.

Selv om han havde travlt med at afdramatisere sin rolle i forhold til pressen, var han ikke i tvivl om, hvad der kræves af en organisation, der har et budskab, som skal kommunikeres ud til offentligheden gennem medierne.

**Tony Blairs tidligere pressetalsmand fortalte om sine erfaringer med de britiske medier. Det vigtigste er at holde fast i sin egen dagsorden, når det går hedest til**



*Efter besøget i LO drog den britiske gæst videre til møde med erhvervsfolk på Berlingske Tidende – og til interviews med den øvrige danske presse inkl. TV.*

**Fagligt arbejde er op ad bakke i Letland – et af de 10 nye lande, der optages i EU fra 1. maj**

### Det gælder om at prioritere

– Man skal have is i maven, men det er afgørende, at man ved, hvad man vil, og følger en klar strategi – uanset hvilke storme medierne forsøger piske op. I den første regeringsperiode med Blair stod New Labour fast på, at partiet ville opfylde det løfte, som det gav i valgkampen, at der skulle være færre elever i de enkelte klasser i grundskolen. Målet var, at også de svage elever kunne lære noget mere og dermed få lettere ved at bryde den sociale arv.

Det krævede en stærk prioritering, men det lykkedes til sidst, og det styrkede partiets troværdighed ved det næste valg. Og det kommer os – alt andet lige – til gode nu, hvor en stribe negative sager bliver ved med at forfølge os: Sundhedsvæsenet, betaling for at gå universitetet og – naturligvis – Irak-krigen, tilføjede Alastair Campbell.

I forhold til de elektroniske medier er der ikke noget, der hedder deadline. De kører 24 timer i døgnet, og de kan ikke få nyheder nok. Politikerne skal ikke have illusioner om, at de kan styre journalisterne. Men de må forsøge at holde fast i deres egen dagsorden så godt som muligt. Det er der ingen mystik i – ellers har vælgerne jo ingen chance for at følge med i, hvor deres parti er på vej hen, påpegede Campbell, som ikke er i tvivl om, at Blair også vil kunne vinde næste parlamentsvalg – sit tredje.

### Øst-udvidelsen

## Indmeldelseslister stjålet

### – et drama i fire akter

Det er virkelig op ad bakke at lave fagligt arbejde i Letland – det ellers så flade nye EU-land mod øst. Et drama i fire akter mellem LTAP, der svarer til HK/Handel, og Maxima, en litauisk ejet butikskæde, kaster et skarpt lys over fagbevægelsens svaghed.

1. akt: LTAP har endelig fundet nogle interesserede medarbejdere i et af de nye Maxima-butikcentre i Riga. En af dem melder sig ind. Hun vil gerne starte en afdeling på arbejdspladsen. Og hun spørger sin nærmeste overordnede, om hun må hænge et opslag op om stiftende generalforsamling. Svaret er, at det må hun ikke, for man har ikke brug for nogen fagforening hos Maxima.

Hun giver dog ikke op og går i stedet til personalechefen. Han svarer, at hendes initiativ er OK. Og hun samler blanketter med indmeldelser.

2. akt: Tasken med i alt ti indmeldinger bliver stjålet på arbejdspladsen. De indmeldte får derefter at vide, at hvis de ikke trækker deres ansøgning tilbage, vil de blive fyret. Ved et personalemøde bliver alle ansatte spurgt, om de vil have en fagforening. Ingen tør sige ja. Og initiativtageren får pålagt et så hårdt vagtskema, at hun går ned med flaget og siger op.

3. akt: Nogen tid senere bliver der igen samlet en bunke indmeldelser på arbejdspladsen. Men endnu en gang forsvinder papirerne på mystisk vis. Også initiativtageren bliver her lempet ud.



4. akt: LTAP melder Maxima til arbejdstilsynet – for overtrædelse af bestemmelser om overtid og bonus. Tilsynet finder intet. Men LTAP har afleveret flere beviser. Og overvejer at gå til medierne.

### Hvert medlem er guld værd

Dramaet fik altså ikke nogen lykkelig slutning. Og får det måske aldrig. For den lettiske fagbevægelse er så svag, at "hvert enkelt medlem er guld værd" – som *Juris Kalnins*, formanden for kommunalarbejderforbundet LAKRS, udtrykker det.

LTAP organiserer under 5 pct. af de butiksansatte i Letland. Medlemsstallet er faldet til 4.000 mod 5.000 for to år siden – og 200.000 i 1991. Hovedforklaringen er, at LTAP oprindeligt organiserede de ansatte i Turība, en kooperativ kæde. Siden er butiksb Branchen blevet næsten helt privatiseret. I den omstillingsproces har LTAP slet ikke kunnet følge med. Blandt andet fordi der i en del butikker som f.eks. Maxima-kæden reelt er forbud mod at være fagforeningsmedlem – selv om det ikke er lovligt.

### Kun hver femte organiseret

Heller ikke *Peteris Krigers*, formanden for LBAS, ligner en vinder bag det blanke skrivebord på 4. sal i den grå sidegade-egendom, som er det lettiske faglige hovedkvarter. LBAS står for Letlands Frie Faglige Sammenslutning og svarer til LO i Danmark. Under sig har LBAS 25 forbund med tilsammen 180.000 medlemmer. Det giver en organisationsprocent på måske 20, som dog er meget skævt fordelt: Næsten alle inden for store offentlige sektorer som skoler og sundhed er organiseret, men til gengæld er der nærmest nul organisering blandt de ansatte i bankerne.

– Vi står også svagt i butikkerne. I nogle af de store udenlandske kæder koster det jobbet at melde sig ind. Der og mange andre steder er folk egentlig ikke negative over for fagforeninger. Men de ved næsten intet om, hvad en moderne faglig sammenslutning kan gøre for dem, og de mærker tydeligt uviljen mod fagforeninger både hos staten og de private arbejdsgivere, siger Peteris Krigers.

### Enighed om dialog

Nationale overenskomster, som vi kender dem i Danmark, er man ikke nået frem til. På nogle arbejdspladser er der kollektive aftaler om løn og arbejdsvilkår. Nogle steder dækker sådan en virksomhedsaftale alle, andre steder kun de organiserede.

På landsplan har arbejdstagere og arbejdsgivere dog underskrevet protokollater, hvor de anerkender hinanden og udtrykker vilje til social dialog. Der kan også være aftalt en mindsteløn – på 1 lat svarende til 12.50 kroner. Men problemet er bl.a., at flertallet af arbejdsgivere heller ikke er organiseret.

### Konvolut under bordet

Hvad har LBAS og fagforbundene så tilbage på hylderne?



- Løfte om bistand til medlemmerne over for urimelige fyringer.
- Lånekasser og forsikringer i forhold til jobbet.
- Kurser og seminarer.

– De fleste, som melder sig ind, gør det i forbindelse med personlige problemer, måske firing eller pensionering. De unge mener, de kan klare sig selv, konstaterer LO-formanden lidt trist.

Argumenter om lønmæssig solidaritet og fordele ved en overenskomst gør ikke noget dybt indtryk på de mange arbejdspladser, hvor en del af lønnen udleveres i en konvolut under bordet. Den sorte indtægt vil være i fare, hvis der skal laves aftaler, og alt bliver gennemsigtigt og legaliseret.

Peteris Krigers har begrænsede forventninger til Letlands medlemskab af EU:

– Det er godt, hvis de multinationale koncerner tvinges til at samarbejde med os. Så kan vi stille krav gennem de Europæiske Samarbejdsudvalg og holde arbejdsgiverne fast på EU-direktiverne.

Men den lettiske fagbevægelse skal også lære meget mere om, hvordan man manøvrerer i det nye Europa. Og her kan vi bl.a. trække på danske erfaringer, tilføjer LO-formanden og henviser til den faglige håndsrækning, fagforbund i Letland allerede får fra HK/Handel og byggefagene, mest til hvernævning af medlemmer og dannelse af regionale afdelinger.

### Dansk lønnet agitator

Byggefagenes Samvirke i København har fra november og et år frem ansat en agitator i bygningsarbejderforbundet, LCA. Denne lette på dansk løn skal ikke blot skaffe nye medlemmer, men også forklare interesserede betingelserne for at søge job i Danmark. Men hverken i LCA eller i LBAS venter man nogen strøm af arbejdssøgende tværs over Østersøen.

De allerfleste er afskrækket af de danske krav og af den sproglige barriere, selv om det fælles arbejdsmarked i EU giver dem nye muligheder. Men de kan dog blive fristet, hvis de kommer af sted med et konkret projekt – måske et byggeri, som et lettisk firma udfører i Danmark, efter at det har vundet et EU-udbud.

## Aktivitetskalender

- |          |  |
|----------|--|
| 24-25/3: | LO-landsmøde på Hotel Comwell i Middelfart.  |
| 28/3:    | Søndagsbrunch om EU's globale rolle i Restaurant Rosa, Roskilde – Arr. AIF Roskilde amt.   |
| 2-3/4:   | Fælles aktionsdag for europæiske lønmodtagere under parolen "Vores Europa er et socialt Europa" – Arr. EFS, den europæiske faglige sammenslutning. |
| 28/4:    | International arbejdsmiljødag på initiativ af FFI og ILO.  |
| 1/5:     | 1.maj. Arbejderbevægelsens internationale kampdag – LO-møder over hele landet.   |
| 12-13/5: | LO-amtskonference på Højstrupgård.   |





## Bedre vejledning efter folkeskolen

Mulighederne for at få flere unge i gang med en kompetencegivende uddannelse øges væsentligt den 1. august i år, når den store vejledningsreform udvides til at omfatte alle unge fra og med folkeskolens 6. klasse til det fyldte 25. år.

Det er kommunerne, der får ansvaret for vejledningen, også for de unge over 18 år. De skal sikre, at folkeskolens elever får den bedst mulige vejledning i overgangen til en ungdomsuddannelse, men også mellem f.eks. gymnasiet og erhvervsskolerne.

Når Ungdommens Uddannelsesvejledning slår dørene op for de unge efter sommerferien, sker det fra 46 vejledningscentre rundt om i landet. Et foreløbigt kort over, hvilke kommuner der er gået sammen for at tilbyde den ny vejledningsindsats, kan ses på Undervisningsministeriets hjemmeside på adressen: [www.uvm.dk/vej/dan.pdf](http://www.uvm.dk/vej/dan.pdf)

## Danskere og svenskere bytter job

Et stigende antal danskere – og svenskere – vælger at bo i Sverige og arbejde i Danmark. Det er årsagen til, at Københavns og Malmø kommuner nu har indgået en formel aftale om, at medarbejdere kan bytte job og på den måde lære forholdene på den anden side af Øresund bedre at kende.

Aftalen gælder frem til 2006, og den betyder, at kommunale medarbejdere som led i deres efteruddannelse kan tilbringe en periode i nabokommunen. Fra starten har især teknisk forvaltning og redningstjenesten vist stor interesse for at blive udvekslet, men politikerne er også interesseret i, at samarbejdet udbygges inden for omsorg, byplanlægning og kultur.

I november trådte en ny skatteaftale i kraft mellem Danmark og Sverige. Ifølge aftalen skal disse pendlere betale skat i det land, hvor de arbejder – som oftest i Danmark. Det nye er, at den danske stat kompenserer den svenske delvis for de ekstra udgifter til børnepasning og undervisning. Men pengene indgår i den samlede kommunale udligning og kommer ikke direkte de skånske kommuner til gode.

Det ventes også at øge pendlingen, at man nu får et fradrag i broafgiften på 50 kr. pr. gang, hvis man kører i bil. Fradraget er på 8 kr., hvis man tager toget.

## Svenske LO-sektioner skal spare

LO Sverige overvejer at spare kraftigt på de lokale LO-organisationer i kommunerne. Til kongressen i juli er der udarbejdet en rapport, som lægger op til en række nedskæringer, der vil ramme lidt forskelligt fra sted til sted.

Ifølge LO-Tidningen er de lokale LO-repræsentanter betænkelige ved forslaget. Det fagpolitiske arbejde og den politiske indflydelse vil blive



forringet, siger formanden for LO Lidköping, *Birgitta Johnsson* til ugebladet.

Ifølge en rundspørge til det elektroniske LO-panel mener 61 pct., at LO-sektionerne rundt om i Sverige er nyttige for medlemmerne, mens 15 pct. ikke kan se nytten. Dog fremgår det, at kun 57 pct. kan huske, hvilke aktiviteter den lokale LO-sektion har stået for, mens 43 pct. ikke kan huske, at deres sektion har været på banen.

## En historie fra det virkelige liv

Medarbejderne på redningsbådfabrikken Viking i Esbjerg har beholdt begge ben på jorden, selv om de var TV-stjerner i lige så mange uger, da serien i seks dele om deres arbejdsplads blev sendt i Danmarks Radio for godt et år siden.

Nu er deres historie blevet til en poetisk og medrivende dokumentarfilm af spillefilmslængde, som netop har haft premiere i fem danske biografteatre. Titlen er som før "Nede på jorden", og det er stadig en fortælling fra det virkelige liv - selv om instruktøren *Max Kestner* har føjet nye afsnit og episoder til den oprindelige serie. Men medarbejderne spiller stadig "sig selv", og deres lune og slagfærdighed giver filmen en særlig tone - på grænsen mellem komedie og drama.

Handlingen er ellers lige på og hård: Det er jul, og ferien står for døren. Men så springer bomben: Produktionen på Viking skal flytte til Thailand, og hvad skal der så ske med arbejdspladsen i Esbjerg? Mens dagen for flytningen rykker stadig nærmere, flyder det med rygter og gisninger. Alligevel skal hovedpersonerne have hverdagen til at hænge sammen, men det kræver mobilisering af både humor og realitetssans.

"Nede på jorden" er produceret for DR Drama af Lynx Media, som er et datterselskab i A-Pressen. Der er givet økonomisk støtte fra Det danske Filminstitut, LO og LO Esbjerg, Industriens Uddannelsesfond, Undervisningsministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen.

De fem premierebiografer er Vester Vov Vov, København, Øst for Paradis, Århus, Café Biografen, Odense, Biffen, Aalborg, og Bio Silkeborg/Camera 5 i Silkeborg.

Nærmere oplysninger om filmen kan fås på hjemmesiden [www.nede-paa-jorden.dk](http://www.nede-paa-jorden.dk).