



Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner #3 / November 2004

Alle ledige går ind ad samme dør

Formanden for LO Horsens advarer mod ambitiøst jobprojekt, fordi det har kommunal overvægt

..... side 1

Afliver myter om køn og løn

Tillidsrepræsentanternes rolle skal styrkes i lønforhandlinger, siger LO's næstformand

..... side 7

Danmark i top med tryghed

Danske lønmodtagere har størst sikkerhed for indkomst og faglig repræsentation sammenlignet med 89 andre lande i ILO-index

..... side 10

Ungdomstopmøde om fremtidens TR

Ny 2-årig uddannelse skydes i gang i december - herfra skal deltagerne selv planlægge det videre forløb

..... side 12

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 03,
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

Stadig flere venter på at komme i fleksjob

Kommunerne svigter de 9.000, som i ventetiden må nøjes med ledighedsydelse. Det mener LO Region Fyn, der vil have kommunerne til at følge op med samtaler og tilbud – og så skal der oprettes flere fleksjob

Knap 9.000 var ved udgangen af juni i år reelt ledige uden at være talt med i hverken arbejdsløsheds- eller sygefraværstatistikken. Og tallet er stigende, uden at der er udsigt til en snarlig løsning på problemet.

De 9.000 personer er ledige med varigt nedsat arbejdsevne, som er visiteret til et fleksjob. Både det offentlige og de private virksomheder er blevet bedre til at oprette fleksjob. Ved udgangen af 2. kvartal i år var antallet af fleksjob steget til ca. 29.000. Det slår bare ikke til, da der bliver stadig flere, som efterspørger et fleksjob, fordi deres arbejdsevne er nedsat med 50 pct. eller mere.

Da disse ledige ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, kan de ikke få dagpenge. I stedet modtager de en ledighedsydelse, som er fastsat til 91 pct. af dagpengesatsen. Ydelsen udbetales både til ledige, som venter på et fleksjob, og til personer, der bliver ledige efter at have været i fleksjob.

Kommunerne gør det ikke godt nok

Det er kommunernes opgave at finde et fleksjob, der matcher enkeltes lediges uddannelse og arbejdsevne. Men kommunerne gør det ikke godt nok, mener LO Region Fyn, der har sat fokus på ledighedsydelsen og de problemer, som mange af de ledige oplever, mens de venter på et fleksjob.

– Det er ikke fair, at ledige med nedsat arbejdsevne skal gå på en lavere ydelse på ubestemt tid, blot fordi kommunerne er for længe om at finde et job, der passer til den enkelte, siger amtsformand *Bent Skovlund*, LO Region Fyn.

– Der er jo tale om mennesker, som i forvejen har det svært, fordi deres helbred er forringet. Tidligere kunne de få tilkendt førtidspension. Nu har vi fået en reform, som giver dem chancen for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det er i sig selv positivt, men vi er nødt til at sikre, at personer, der skal i fleksjob, også har rimelige vilkår, mens de venter på det rette job, tilføjer Bent Skovlund.

“Parkering” på lav ydelse

LO-amtet har tidligere i år spurgt alle 32 kommuner på Fyn, hvor mange personer der modtog ledighedsydelse, mens de ventede på et fleksjob. Der kom svar fra 25 kommuner, som tilsammen havde 381 borgere på fleksydelse. Deriblandt var to tredjedele kvinde, og langt flere end ventet viste sig at være unge og yngre mennesker.

Det største problem var dog, at en del havde modtaget ledighedsydelse i opimod to år uden at få et fleksjob. Dertil kommer, at mange af dem heller ikke var blevet indkaldt til samtaler, som det foreskrives i loven



efter hhv. seks og 18 måneder. Formålet med samtalerne er at se på, om der er mulighed for revalidering eller andre foranstaltninger frem for blot at fortsætte med at vente.

– Førtidspensionsreformen skulle bl.a. sikre, at der fremover kun var én ydelse, som sikrede alle en rimelig forsørgelse. Men når ledighedsydelsen kun er på 91 pct. af dagpengene, er vi nødt til at gøre en mere massiv indsats for at få de ledige ud i fleksjob så hurtigt som muligt. Det har aldrig været meningen, at kommunerne skulle kunne ”parkere” borgere med nedsat arbejdsevne på ledighedsydelse over længere tid, fastslår Bent Skovlund.

De sociale kapitler skal bruges

Ifølge LO Fyn er det vigtigt, at kommunerne viser de kan løfte denne opgave. Især hvis de i forbindelse med kommunalreformen skal overtage ansvaret for en større del af beskæftigelsesindsatsen. Men Bent Skovlund erkender, at fagbevægelsen også har et ansvar for at finde jobåbninger til de ledige, der befinder sig i udkanten af arbejdsmarkedet.

– Vi må have arbejdsgiverne til at åbne dørene for denne gruppe af lønmodtagere. Måske kan vi nå et stykke ad vejen ved at bruge de sociale kapitler i overenskomsterne bedre, siger LO-amtsformanden.

Ledighedsydelsen blev indført i 2001, og efter det første år var der knap 2.000 personer, der modtog denne ydelse, fordi de ikke kunne komme i fleksjob. Siden er antallet vokset med stor hast og kom ved udgangen af 2003 op på 7.000 personer. Den seneste opgørelse gælder for 2. kvartal i år, hvor 8.891 var på ledighedsydelse. Det var en stigning på 77 pct. i forhold til året før.

I samme periode er antallet af fleksjob steget med 23 pct. til i alt 29.713, men det har altså ikke været nok til at hindre køen af personer på ledighedsydelse i at vokse.

Flere private fleksjob

LO foreslår i sit bud på en finanslov for 2005, at der gøres en større indsats for at få oprettet fleksjob i kommunerne. Det skal ske ved at skabe flere fleksjob i den private sektor, som hidtil har haltet langt bagefter i forhold til det offentlige. Kommunerne skal derfor have et særligt incitament til at gå til de private virksomheder for at finde nye fleksjob. Det kunne ifølge LO gøres ved at indføre en statsrefusion på 100 pct. af kommunernes udgifter til private fleksjob. I dag finansierer staten de to tredjedele af udgifterne, uanset om der er tale om offentlige eller private fleksjob.

– Det er en skæv udvikling, som der må rettes op på. Men vi er også nødsaget til at sikre, at de personer, der må vente på ubestemt tid – endda på en særlig lav ydelse – bliver tilgodeset. Og det skal gå stærkt. Ser man nærmere på tallene, er ledighedsprocenten hos denne gruppe oppe på 20 pct. mod 6,5 for alle andre lønmodtagere. Det synes jeg ærligt talt ikke, vi kan være bekendt, siger LO-sekretær Harald Børsting.

Embedsmandsudvalg

Beskæftigelsesministeren har netop fremsat et lovforslag, der sigter på

Danmark Statistik opgør antallet af personer på ledighedsydelse på årsbasis. For 2003 når DS frem til, at 13.063 personer modtog ledighedsydelse i årets løb. Opgjort på helårspersoner drejer det sig om 5.292.

På Fyn alene var der sidste år 478 helårspersoner, der modtog ledighedsydelse ifølge Danmarks Statistik



at ligestille personer i fleksjob og på ledighedsydelse med lønmodtagere, der er medlemmer af en A-kasse. Det gælder især retten til at spare op til efterløn, som sikres gennem den ny lov. Men lovændringen lægger f.eks. ikke op til, at kravene til opfølgning skal skærpes, eller at ydelsen skal forhøjes.

Til gengæld har Arbejdsdirektoratet nedsat et embedsmandsudvalg, som skal se på konsekvenserne af de manglende fleksjob. Det ventes, at udvalget til februar vil komme med forslag til, hvordan problemerne kan afhjælpes.

I det netop indgåede satspuljeforlig har alle partierne i Folketinget – bortset fra Enhedslisten – afsat 5 mill. kr. til at forbedre minimums-satsen for modtagere af ledighedsydelse.

Jobformidling 1

Alle ledige skal ind ad samme dør

LO-formand advarer mod ambitiøst forsøg med job-center, fordi det har kommunal overvægt

I Job Horsens burde fru Jensen, som er blevet arbejdsløs efter 25 år, fordi hendes job er forsvundet, stille sig i kø sammen med garvede modtagere af kontanthjælp. Det bryder hun sig ikke om. Hun synes ikke, der er der, hun hører hjemme. Derfor har HK i Horsens overtaget rollen som stedet, hvor hun melder sig ledig.

Denne omkørsel er indført efter adskillige protester fra ledige HK'ere. Og en af de negative erfaringer fra de første uger med Job Horsens – det nye jobhus i stål og glas, som alle, der er til rådighed for arbejdsmarkedet eller kan blive det, nu skal omkring. Job Horsens åbnede i sommer og er et af de seks igangværende statsstøttede forsøg med fornyelse af jobformidlingen.

Med omkring 100 ansatte er Job Horsens det største af forsøgs-projekterne. Men netop fordi det er så ambitiøst, har fagbevægelsen i Horsens og Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) i Vejle Amt store betænkeligheder ved det.

– Det er da spændende, at medarbejdere fra Arbejdsformidlingen og kommunen flytter sammen, og nemmere, at alle ledige får en fælles indgang. Men to tredjedele af dem, som arbejder på centret, kommer fra socialforvaltningen. Det trækker i retning af en kommunal dominans. Jeg er bange for, at Horsens Kommune vil sætte sig på centret ud fra økonomiske betragtninger. Kommunens interesse er, at så mange som muligt af kontanthjælpsmodtagerne kommer i arbejde, med løntilskud eller ej. På den måde spares der penge. AF derimod søger at sikre, at der er de folk til rådighed, som arbejdsmarkedet har brug for. Det er en interessekonflikt, siger *Svend Aage Hansen*. Han er formand både for HK og LO i Horsens og for RAR. Arbejdsmarkedsrådet har to repræsentanter i styregruppen for Job Horsens, mens arbejdsmarkedets parter ikke er med.

Nærmest et diktat

Svend Aage Hansen kalder det en stor overraskelse, at Horsens kom med i forsøget efter først at have fået afslag. Det skete nærmest efter et



diktat fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, siger han. Og fortsætter:

– Ideen med at forenkle jobformidlingen kan være god nok. Men jeg frygter, at man presser samme skabelon ned over hovedet på alle ledige. På den måde opnår man ikke de bedste resultater. Så et afgørende punkt for Job Horsens er at arbejde med en meget præcis visitering af de ledige, som tager hensyn til deres forskellighed.

Job Horsens minder om et af de 40 B-centre, regeringen og Dansk Folkeparti vil placere i de større kommuner efter kommunalreformen. De skal i modsætning til de mindre A-centre også kunne tage sig af ledige med særlige behov. Men de vil adskille sig fra ti planlagte C-centre, hvor hele formidlingen som forsøg gøres kommunal.

Arbejdsmarkedets parter er indædte modstandere af denne enstrengede model.

Om den socialdemokratisk styrede Horsens Kommune vil melde sig som interesseret i at få et C-center, afhænger bl. a. erfaringerne fra og reaktionerne på Job Horsens forsøget, som slutter med udgangen af 2005. Men man vil i givet fald være bedre forberedt end de allerfleste kommuner, fordi Job Horsens favner meget bredt. Kun ArbejdsmarkedsCenter Ringkøbing Fjord går videre. For her er AF og hele socialforvaltningen samlet under et tag, uden at de er lagt sammen.

Bred målgruppe

I Job Horsens er målgruppen alle ledige. Det vil sige alle, uanset om de er på kontanthjælp eller dagpenge. Men også, uanset om de langt fra er parate til arbejdsmarkedet, fordi de har massive problemer med eksempelvis alkohol eller stoffer eller er alvorligt syge. Hvis de har brug for revalidering, kan Job Horsens også tilbyde den.

De tungeste borgere (kommunens betegnelse) eller kunder (AF's betegnelse) henvises i praksis til en afdeling for Særlig Indsats, som er placeret et andet sted i byen, i det tidligere kommunale jobcenter. Men ellers går alle, der søger job, ind gennem den samme svingdør.

– Idealet er, at de finder sig et job i Jobbutikken lige inden for døren og forlader os lige så hurtigt, som de er kommet ind. Og det sker faktisk efterhånden ikke så sjældent, siger *Frode Fårup*. Han er udlånt fra stillingen som arbejdsmarkedschef i AF, Vejle Region, og leder midlertidigt Job Horsens sammen med Stig Nielsen, social- og arbejdsmarkedschef ved Horsens Kommune.

Frode Fårup fortæller, at brugerne af Job Horsens i Jobbutikken skal mødes med en masse tilbud om job og et budskab om, at det handler om at komme i arbejde, ikke sikre sig forsørgelse. Jobbutikken, i stueetagen, er bemanded med folk både fra kommunen og AF. Det er derfor tilfældigt, hvem brugeren i første omgang kommer til at tale med. Men hvis problemet ikke kan klares dernede, kan den ledige blive henvist til en af fire brancheafdelinger, som befinder sig i etagerne ovenover. Også her er bemanningen mikset.

Med den brede tilgang, Job Horsens har valgt, har kommunens socialcenter kun den egentlige socialpolitik tilbage - pensioner, tilskud m.v..

– Når det nu drejer sig om "Flere i Arbejde", så har vi fundet det mest



rigtigt at tage hele organiseringen omkring jobformidling med over. Virksomhederne skal opleve, at de kun får henvendelse af én person, fra Job Horsens. Signalet udadtil er, at der i Horsens kun er ét jobhus, hvor man til gengæld kan finde næsten alle jobåbninger i regionen. Jobmarkedet skal være synligt. Vi kan ikke styre, hvor mange jobs der opstår, men hvor gode vore relationer til virksomhederne er, siger Frode Fårup.

Frygt for glidebane

Hvor godt Job Horsens kan blive, må vise sig. For i disse første måneder skal de to grupper medarbejdere lære hinanden og hinandens kompetencer og redskaber (bl. a. databaser) at kende. Alle skal kunne arbejde på tværs. Men hvis en medarbejder, med sin baggrund i kommunen eller AF, har nogle spidskompetencer, skal de bruges.

– Hvis vi kan afkorte vejen tilbage til job for de ledige, så er Job Horsens en succes, fastslår AF-chefen.

Det er to kulturer, som mødes blandt de ansatte i Job Horsens. Men den barriere har været mindre end frygtet. Det bekræfter *Kjeld Iversen*, tillidsrepræsentant for HK'erne hos AF, og *Peter Bundgaard*, tillidsrepræsentant for de kommunale HK'erne i Job Horsens. Forklaringen er bl.a., at de to grupper har været tæt involveret i forberedelserne til Job Horsens og i fællesskab har siddet i en del arbejdsgrupper.

– Vi har fundet ud af, at vi fint kan være sammen. Vi kan sagtens i det daglige søge hjælp hos hinanden. Men vi er ikke begyndt at behandle hinandens sager på tværs, siger Kjeld Iversen.

Både han og Peter Bundgaard vil gerne sætte en grænse for forbrødringen.

– Der er ikke langt fra et todelt center med tæt samarbejde som Job Horsens og til at gøre jobformidlingen helt kommunal. Set med AF-øjne er jeg bekymret for, at vi bliver glider hen imod at blive et C-center. Jeg er også bange for, at overvågningen af arbejdsmarkedet kan lide skade, hvis kommunen overtager det hele. Jeg vil derfor gerne have, at dette forsøg får lov at køre færdigt, inden vi går videre, siger Kjeld Iversen.

Peter Bundgaard er helt enig:

– Vi kan ikke lave om på, at vi har forskellige erfaringer. Det bedste fra de to systemer skal bevares. Vi bruger hinanden, og det er fint. Men forskelligheden skal bevares.

Jobformidling II

Kolding følger sit eget spor

Kolding følger sit eget spor mod et nyt system for jobformidling og beskæftigelsesindsats. Kursen blev sat allerede sidst i 90'erne. Og målet er – ligesom for det system, regeringen i forsommeren blev enig med Dansk Folkeparti om – at samle indsatsen og give alle ledige én indgang. Men modellen fra Kolding er noget særligt. Den bygger på tre centrale elementer:

Bredt samarbejde har banet vejen for én fælles indgang for alle ledige – men med stærkt fokus på risikogrupper



- En høj prioritering af indsatsen for de svage ledige.
- Maksimal indflydelse for arbejdsmarkedets parter.
- Indkøring af modellen i faser, så man kan lære af erfaringerne og fastholde et bredt samarbejde mellem såvel Arbejdsformidlingen, kommunen og politikerne som med arbejdsmarkedets parter.

Efter sommerferien nåede man frem til at åbne *Jobbutikken Kolding* i byens centrum. Her tager en snes medarbejdere fra kommunen og AF sig i første omgang af al virksomhedskontakt. Og nu arbejder man på at give alle ledige – hvad enten de er på dagpenge eller kontanthjælp – én fælles indgang.

Fælles arbejdsmarkedscenter

Jobbutikken er fase 2 i Kolding-modellen. Den første fase var *Virksomhedsporten*, som fra efteråret 2001 var et kommunalt kontaktled mellem ledige med særlige problemer og de lokale arbejdspladser. Et halvt hundrede virksomheder har været igennem denne port.

De tre sidste faser skal indføre fælles visitation af de ledige, fælles udbud af al aktivering og åbning af et fælles arbejdsmarkedscenter i Kolding.

Hvordan denne proces kommer til at forløbe i forhold til, at beskæftigelsesindsatsen ifølge det borgerlige forlig om strukturreformen skal overgå til kommunerne, er uklart. Måske melder Kolding sig som interesseret i at få et af de kommende beskæftigelseshuse. Men det vil afhænge af mulighederne for lokal tilpasning og statslig økonomisk støtte.

LO-formand med flere kasketter

Gunnar Storm Thomsen er en nøglefigur i opbygningen af modellen. Han har tre kasketter på - som LO-formand, som socialdemokratisk byrådsmedlem og som formand for Det sociale Koordinationsudvalg i Kolding Kommune. Og han jonglerer scenevant rundt med dem alle.

Med LO-kasketten på siger han:

– LO har været med hele vejen og er det stadig. Jeg mener, at den model, vi har valgt, giver flest ledige i beskæftigelse og bedst sikrer et bredt socialt mål i beskæftigelsesindsatsen.

Han vil ikke som LO-formand acceptere kommunal kassetænkning i arbejdet med beskæftigelsen. Og han vil holde skarpt øje med, at de operatører, man hyrer til at gennemføre aktivering, er seriøse og ikke bare sælger smarte modeller og varm luft.

Når markedskræfterne slippes fri

En studierejse til Amsterdam, som Det sociale Koordinationsudvalg i juni var på for at høre om den hollandske model for jobformidling, bekræftede hvor galt det kan gå, når markedskræfterne slippes fri. Den model har VK-regeringen ellers være meget forelsket i. Men praksis viser, at den ledige i Holland alt for hurtigt overlades til et privat jobfirma, som skal tjene penge og ikke har noget socialt sigte i forhold til den enkelte. De svageste ledige får aldrig en chance, og arbejdsmarkedsuddannelsen prioriteres ned.



Det regionale arbejdsmarkedsråd har kritiseret modellen i Kolding for at være kommunalt domineret. Den kritik forstår LO-formanden godt. Den sandsynlige konsekvens bliver, at modellen får en politisk referencegruppe koblet på, måske med medlemmer fra RAR og Det sociale Koordinationsudvalg.

– Men fagbevægelsen *har* været med hele vejen. Vor måde at gribe beskæftigelsesindsatsen an på bygger på et godt og bredt lokalt samarbejde, som er gået helt ind i de borgerlige rækker i byrådet, siger Gunnar Storm Thomsen.

Aftale om rummelighed

Et konkret udslag af denne vilje til at samarbejde er en aftale mellem LO, DA og Kolding Kommune om det rummelige arbejdsmarked. Den sigter på "risikogrupper" af ledige, bl.a. langtidssyge og ledige med behov for fleksjob. Over for dem skal der gøres en "helhedsorienteret indsats".

Erfaringerne med Virksomhedsporten viser, at det er meget svært at få netop de svageste blandt de ledige ud på arbejdsmarkedet. Men lige præcis dem må man ikke fjerne fokus fra, mener Gunnar Storm Thomsen. Og man skal begynde med at finde ud af, hvor meget mening det har absolut at ville sparke alle ud på arbejdsmarkedet, hvis det ikke er dér, de hører hjemme. Derefter skal man ifølge Kolding-modellen (og Det sociale Koordinationsudvalg) være meget opmærksom på at følge op over for dem, der kommer på sygedagpenge eller på anden måde har særlige behov.

Foruden Jobbutikken får Kolding også et nyt Jobcenter Syd, som netop får til opgave at tage sig af ledige med specielle behov. Det håber LO-formanden kan være med til at forbedre tilbuddene til risikogrupperne.

Ligeløn

Ny rapport afliver myter om løn og køn

Mange faktorer spiller ind, når ansatte skal forhandle løn lokalt på arbejdspladsen. Men mens alder, erfaring, temperament og personlige ønsker kan få betydning for udfaldet af forhandlingerne, er det nu bevist, at en faktor som køn ikke spiller den afgørende rolle.

Kvinder og mænd er stort set lige dårlige til at føre lønforhandlinger i de private virksomheder. Og forklaringen er den enkle, at der som oftest slet ikke er nogen penge at forhandle om. De tillæg, der kan komme på tale, er simpelt hen for små og meget ofte fastlagt på forhånd – enten af ledelsen eller den enkelte mellemlider.

Sådan lyder hovedkonklusionen på en rapport fra Aalborg Universitet "Når køn forhandler løn", som LO offentliggjorde forleden ved et fyraftensmøde i LO-huset på Islands Brygge. Undersøgelsen er bestilt af LO for at få afklaret, hvad der egentlig sker, når lønmodtagere og arbejdsgivere på den enkelte arbejdsplads sætter sig til forhandlingsbordet for at fastsætte de lokale lønninger.

Tillidsrepræsentanterne er gode til at udligne uretfærdigheder i lokale lønforhandlinger. Derfor skal vi styrke deres muligheder for at bakke medlemmerne op, sagde LO's næstformand på fyraftensmøde



Råderummet er for lille

I alt fire store danske virksomheder har haft besøg af ligestillingsforskerne fra Aalborg: Ikea, Telia, Coloplast samt "Butikken", som ikke optræder ved eget navn. Forskerne har overværet og beskrevet lokale lønforhandlinger og løn- og MUS-samtaler med såvel tillidsrepræsentanter som enkeltmedarbejdere på lønmodtagersiden. Konklusionen afliver effektivt myten om, at kvinder er dårlige til at forhandle løn. Og det er altså ikke årsagen til den lønforskel på 15-20 pct., som fortsat findes mellem mænds og kvinders lønninger.

Når hverken kvindelige eller mandlige forhandlere får de store resultater af anstrengelserne, skyldes det, at råderummet for den lokale løn ikke er særlig stort. Derfor er de lokale lønforhandlinger og/eller lønsamtaler, der finder sted på arbejdspladsniveau, ikke egentlige forhandlinger, men snarere orienteringsmøder, påpegede en af forskerne bag undersøgelsen forskningsassistent *Lotte Bloksgaard*, Aalborg Universitet, på mødet i LO.

Under samtalen kan medarbejderne få at vide af deres mellemledere, om de skal have mere i løn og i givet fald hvorfor. Beløbet er fastsat på forhånd – enten ud fra det lønsystem, der er på arbejdspladsen, eller ud fra et skøn hos den enkelte leder. Men det er uhyre sjældent, at samtalen fører til større tillæg end planlagt.

Skøn og køn

Det skaber naturligvis frustration på lønmodtagersiden, at der er usikkerhed om selve formålet med lønsamtalerne. Men det er også utilfredsstillende, at der ikke er mere gennemsigtige og objektive kriterier for lønfastsættelsen. At mellemlederens personlige skøn spiller en rolle, viser sig ved, at en medarbejder, der ikke før kunne få tillæg, pludselig kan trænge igennem, hvis hun får en ny mellemleder.

Ifølge Lotte Bloksgaard kommer kvinderne i klemme, fordi de også er interesseret i bløde værdier og familievenlige arbejdstider og ikke kun i løn. Og fordi det er mændene, der passer bedst til arbejdsgiverens opfattelse af "den gode medarbejder", som har lavt fravær og gerne påtager sig overarbejde.

– Derfor oplever kvinder ofte, at de ikke bliver spurgt, om de vil arbejde over eller påtage sig andre ansvarsfulde opgaver, som kan give dem en højere løn. Her er der tale om diskrimination, selv om der altså ikke gøres forskel ved selve lønfastsættelsen, tilføjede Lotte Bloksgaard.

Større åbenhed er nødvendig

LO's næstformand appellerede til større åbenhed om lønninger. – Det er et kolossalt problem, at løn mange steder er gjort til et tabu – noget man ikke må tale med hinanden om på arbejdspladsen. Det skaber en umulig situation omkring lønforhandlinger. Derfor må vi have gang i en diskussion om dette spørgsmål.

– Utydelighed og manglende viden om lønforhold er en væsentlig præmis i de lokale lønforhandlinger, som vi er nødt til at gå til angreb på, sagde *Tine Aurvig-Huggenberger*. Samtidig opfordrede hun til at gennemføre



loven om lønstatistik på arbejdspladsen. Den blev vedtaget under SR-regeringen, men udsat på ubestemt tid, da VK-partierne tog over i 2001.

– Hvis vi ikke kan få de nøjagtige oplysninger om, hvad kvinder og mænd får i løn på arbejdspladsen, så kan vi jo ikke rejse nogen ligeløns-sager, understregede LO-næstformanden.

Rigtig ledelse og klare kriterier

Gæsteindleder *Svend Askær*, der er formanden for Ledernes Hovedorganisation, påtog sig villigt ansvaret for, at mellemlederne også i fremtiden skal have mulighed for at tildele løn efter et personligt skøn. Men han erkendte, at det må kræve, at der udøves ordentlig ledelse på arbejdspladsen. Det har LO også selv har lagt op til som led i projektet "Det udviklende arbejde" om bl.a. "nye lederroller", tilføjede han og fastslog, at de bløde værdier skal tælle med.

Nogle virksomheder har opstillet kriterier for, hvad der kan udløse ekstra tillæg: Effektivitet, produktivitet og en personlig indsats. Men overskrifter er ikke nok – målene skal have en mere præcis udformning, hvis lønnen skal bruges som et målrettet ledelsesværktøj. Og ifølge forskerne er der langt igen, hvis man skal dømme efter hverdagen på de fire virksomheder, der indgår i LO's undersøgelse.

Lige løn – også under barsel

På fyraftensmødet blev det også diskuteret, om medarbejdere har ret til lønforhøjelser under barselsorlov. Svend Askær mente, at det er svært at få udmøntet den personlige løndel, mens en medarbejder er på orlov. Men han var enig i, at almindelige lønreguleringer må komme alle ansatte til gode, også selv om de holder barselsorlov.

I de fleste virksomheder løser det sig ved, at efterslæbet bliver indhentet i løbet af det første år, efter at medarbejderen er kommet tilbage fra orlov. Men det blev også fremhævet i debatten, at ligelønsloven er meget klar på det punkt: At arbejdsgiveren har pligt til at betale alle medarbejdere lige løn for lige arbejde – uanset om man er på barsel eller ej.

Derfor er det også i strid med loven, når kvinder – som det ikke sjældent sker – får en lavere (time)løn med den begrundelse, at hun har en kortere arbejdstid og altså enten er på deltid eller ikke arbejder over.

Tillidsrepræsentantens rolle

Tine Aurvig glædede sig i øvrigt over, at det ifølge undersøgelsen har en positiv effekt, når tillidsrepræsentanten deltager i forhandlingerne. Det er med til at udligne retfærdigheder, og desuden fremgår det, at det økonomiske råderum er større – og at der oftere opnås løntillæg – når tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlingsbordet.

– De gør en væsentlig forskel. Derfor er det en oplagt opgave for fagbevægelsen at styrke tillidsrepræsentanterne og øge deres muligheder for at bakke medlemmerne op, når der skal forhandles løn. Deres vigtigste rolle er måske at insistere på, at der skal være noget at forhandle om. For ellers er der jo tale om et rent diktat fra arbejdsgiverens side, tilføjede Tine Aurvig-Huggenberger.

Resultatet af undersøgelsen "Når køn forhandler løn" er udsendt i serien LO-dokumentation nr. 1/2004.

De tre forskere bag den ny LO-rapport er lektor Ann-Dorte Christensen, adjunkt Pernille Tanggaard Andersen og forskningsassistent Lotte Bloksgaard, alle fra Center for kønsforskning Freia ved Aalborg Universitet.



I undersøgelsen er der en af de fire af virksomheder, der er uden overenskomst. Men det er samtidig den arbejdsplads, der har de dårligste forhold for medarbejderne, hvad angår ligeløn.

Globalisering

Danmark på fjerdepladsen i ILO-index

En ny ILO-rapport viser, at de danske lønmodtagere er blandt de lykkeligste og mest tilfredse i verden. Men hvad med de andre 89 lande i undersøgelsen? Vi kigger her nærmere på rapporten, der handler om økonomisk sikkerhed på arbejdsmarkedet.

ILO-rapporten "Economic Security for a Better World", der udkom i september, placerer Danmark på fjerdepladsen i det "Økonomiske sikkerhedsindex" (ØSI). ØSI viser arbejdstagerne i 90 landes relative økonomiske, sundhedsmæssige og demokratiske sikkerhed på arbejdsmarkedet, både i og uden for beskæftigelse. Indexet er skabt på baggrund af landenes samlede placering indenfor syv faktorer – se faktabox 1).

Ud af de syv faktorer, der tilsammen danner ØSI, mener chefen for ILO's Socio-Economic Security Programme, *Guy Standing*, at nogle er vigtigere end andre:

– De to vigtigste faktorer er sikkerhed for repræsentation (fagorganisering, red.) og indkomstsikkerhed. Den faglige repræsentation er vigtig for at sikre, at de svageste kan opnå indkomstsikkerhed. Og sikkerhed for indkomsten er essentiel for at den enkelte opnår en reel frihed, hvor han kan træffe egentlige valg. Han mener ligeledes, at fagorganisering er vigtig i forhold til forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår, pension m.v.

I oversigten over repræsentationssikkerhed ligger Danmark som nr. 2 efter Sverige – med Finland og Norge i hælene på hhv. tredje- og fjerdepladsen.

Uanset den fornemme andenplads er der også mindre positive konklusioner at finde i rapporten. En af de mest markante er, at der reelt er tale om en global faglig krise, da det relative antal organiserede arbejdstagere i både industri- og udviklingslande er faldende.

Lav organisering

I Europa klarer Frankrig og Grækenland sig dårligst. Organiseringsgraden i Frankrig er traditionelt set lav, og i Grækenland har der været stor tilbagegang i 1990'erne. Overraskende er antallet af organiserede arbejdstagere i England dog steget de seneste år.

– Medlemsflugten fra fagforeningerne i udviklingslandene skyldes ikke højere grad af individualitet på arbejdsmarkedet eller andre "egoistiske" tendenser. De fleste arbejdstagere i udviklingslande er enten slet ikke er klar over, at fagorganisationerne eksisterer, eller de forholder sig meget skeptiske over for dem, forklarer *Guy Standing*.

Eksempelvis mener kun 2 pct. af arbejdstagerne i Rusland, at fagforeninger er i stand til at varetage deres interesser. Og i Indonesien er 78,1 pct. af kvinderne enten ligeglade med, direkte imod eller usikre på, hvad de mener om fagforeninger.

Det kan være fatalt for arbejdere, specielt i udviklingslande, når de mister muligheden for at forhandle løn og arbejdsvilkår kollektivt. Men det kan også få betydning for de danske lønmodtagere, hvis arbejdsopgaver



flyttes ud i regioner, hvor omkostningerne ved arbejdet falder og falder, efterhånden som organiseringsgraden her falder.

Sikker på en indkomst

Begrebet indkomstsikkerhed dækker over, at den enkelte arbejdstager er sikret en passende løn, hvoraf der er mulighed for at spare op, at løn-udbetalingen er kontinuerlig, samt økonomisk sikring ved sygdom eller ”strukturelle chok” (makroøkonomiske kriser, naturkatastrofer mv.). Som nævnt er indkomstsikkerhed essentiel for, at arbejdstageren kan træffe reelle valg - f.eks. er det nødvendigt at spare lidt op for at kunne flytte. Igen ligger Danmark med en femteplads i den pæne ende af skalaen, med Norge som vinderen.

De seneste år er udgifterne til læge- og hospitalsbesøg steget relativt i forhold til den disponible indkomst i både industrialiserede lande og udviklingslande. Det er årsagen til, at en række lande scorer lave points i forhold til indkomstsikkerhed, som jo dækker over, at man skal have tilstrækkeligt med økonomiske midler til at dække sine daglige leveomkostninger, herunder lægebesøg.

Fokus på sundhed og sygdom

Når personer med indkomstsikkerhed i undersøgelsen bliver spurgt, hvad de frygter mest, angiver de fleste da også, at det er omkostningerne ved sygdom. Som eksempler kan nævnes, at mellem 47 og 58 pct. af de adspurgte i Rusland angiver, at de ikke har råd til at betale deres sundhedsudgifter. I Brasilien er tallet 51 pct.

USA er blandt de vestlige lande, der klarer sig dårligst på dette område. Her har flere end 42 millioner mennesker (14,6 pct. af befolkningen) ingen sygeforsikring og kan derfor have problemer med at betale for tilstrækkelig lægebehandling ved sygdom.

Selv om Danmark og de øvrige industrialiserede lande leverer de bedste resultater med hensyn til indkomstsikkerhed, er man her ikke mere tilfreds med de nationale sundhedssystemer, end man er i udviklingslandene. Selv i de rige industrialiserede lande viser meningsmålinger, at kun en lille del af befolkningen er tilfredse med sundhedssystemet.

Utilfredse med jobmuligheder

Nu er det vist – sort på hvidt – at Danmark placerer sig i top 9 i alle de syv arbejdsmarkedsrelaterede faktorer, og endda i top 5 i de to vigtigste. Det bringer os på en fjerdeplads i den endelige opgørelse – det samlede økonomiske sikkerhedsindeks.

Når ILO-rapporten du fra denne placering – med referencer til andre store undersøgelser – konkluderer, at danskerne er blandt de lykkeligste i verden, kunne man tro, at alt er fryd og gammen.

Men sådan er det ikke helt.

For det første: Kan de danske arbejdstagere være tjent med kun at være nr. 8, når det gælder arbejdsmarkedssikkerhed (dvs. tilstrækkelige jobmuligheder), og nr. 9 når det gælder sikring af faggrænserne? Og har vi

Udvalgte landes placering på det Økonomiske Sikkerhedsindex

1	Sverige
2.	Finland
3.	Norge
4.	Danmark
15.	England
21.	Ungarn
25.	USA
41.	Rusland



ikke, med en placering i toppen af ØSI-indexet, en forpligtelse til at gøre mere for at støtte de mindre privilegerede landes arbejdere for at opnå bedre arbejdsvilkår?

For det andet fastslår rapporten, at danskernes og de øvrige folkeslags tilfredshed har været dalende de seneste år. Dette forklares med, at nok er uddannelsesniveaet generelt stigende, og vi får flere og bedre faglige kvalifikationer. Men når der ikke er tilstrækkelige jobmuligheder til at realisere og praktisere vores kvalifikationer, resulterer det i utilfredshed og følelse af afsavn.

Den skandinaviske velfærdsmodel

For det tredje kan det ikke være den store overraskelse, at Danmark klarer sig relativt godt i lige netop denne undersøgelse. Der er opbygget høj grad af faglig organisering i Danmark. Og selv om velfærdsstaten med dens omfattende økonomiske overførsler for alvor blev sparket i gang i 1960'erne, har vi i Danmark haft tradition for fattighjælp tilbage til 1800-tallet. Vores endelige placering som nummer fire på det økonomiske sikkerhedsindeks kan altså i høj grad forklares med velfærdsstaten og traditionen for organisering. Dette underbygges af, at de øvrige lande med skandinavisk velfærdssystem – Sverige, Norge og Finland – er de eneste lande, der placerer sig bedre end Danmark.

De syv faktorer, der indgår i det Økonomiske Sikkerhedsindex (ØSI)

- Repræsentationssikkerhed: Faglig organisering
- Indkomstsikkerhed: Passende sikker løn, mulighed for økonomisk overførsel ved uarbejdsdygtighed
- Arbejdsmarkedssikkerhed: Tilstrækkelige jobmuligheder
- Beskæftigelsessikkerhed: Beskyttelse mod usaglig fyring, regulering af ansættelse og afskedigelse
- Fagsikkerhed: Sikring af faggrænser
- Uddannelsessikkerhed: Mulighed for (videre)uddannelse
- Sikkerhed for godt arbejdsmiljø: Regulering af arbejdstid og farlige arbejdsmetoder

TR-uddannelse

”Fremtidens tillidsrepræsentant” skydes i gang på topmøde

Deltagerne sammensætter selv det 2-årige forløb, som klæder unge til på til at tackle nye udfordringer på arbejdsmarkedet

Fremtidens arbejdsplader vil blive præget af foranderlighed, udvikling og nye metoder. Det vil stille store krav til tillidsrepræsentanterne, hvis fagbevægelsens værdier og de ansattes arbejdsvilkår fortsat skal have en central rolle i udviklingen af arbejdspladserne.

Derfor tilbyder LO Ungdom, Mindscope og FIU en særlig uddannelse for yngre tillidsrepræsentanter op til 35 år, som gennem et 2-årigt forløb vil blive klædt ekstra godt på til at tackle de nye udfordringer. Den ny uddannelse skydes i gang med et topmøde i december, hvor de 30 deltagere vil blive præsenteret for nogle af de opgaver, som fremtidens

For at informere om "Fremtidens tillidsrepræsentant" holdes en række orienteringsmøder rundt om i landet frem til den 28. november – se dette link:

<http://www.mindscope.dk/Kurser/Fremtidens%20TR/index.html>

Nærmere oplysninger om den ny TR-uddannelse – inkl. topmøde og forkursus på Esbjerg Højskole den 6.-8. december – fås på hjemmesiden www.mindscope.dk



Uddannelserne Starlet og Victoria har fået en efterfølger. Det er LO's og FIU's ny 2-årige lederuddannelse for faglige kvinder, som fik en flyvende start i august.

tillidsrepræsentant skal lære at håndtere. Topmødet følges op med et afklarende forkursus på Esbjerg Højskole.

Uddannelsen består af mange forskellige elementer, og deltagerne har selv mulighed for at sammensætte forløbet, så det svarer til den enkeltes ønsker og behov. Hvert af de fire semestre er opbygget af et grundmodul, to weekendkurser, projektarbejde og med mulighed for korte valgfrie kurser.

Orienteringsmøder i november

Deltagerne vil også kunne tage eksamen i den kompetencegivende uddannelse "Ledelse i praksis" på akademimerkonom-niveau. Denne uddannelse omfatter emner som kommunikation, konflikthåndtering, lærings- og udviklingsprocesser samt ledelsesteori, der også indgår som en vigtig del af uddannelsen som "Fremtidens tillidsrepræsentant".

Man deltager for ét år ad gangen, og det er et krav, at man har gennemgået – eller er i gang med – forbundets grunduddannelse.

Kommende aktiviteter

- | | |
|--------------|--|
| 18-19/11 | LO-amtskonference på Højstrupgård. |
| 20-21/11 | En verden udenfor – globaliseringskonference i LO – Arr.: LO Ungdom, AIF og ubw.dk |
| 24/11 | Informationsmøde om FL-uddannelsen for kvindelige ledere i LO – Arr. LO og FIU. |
| 30/11 | Solhvervsfest i Arbejdermuseets festsal. Festtale af Mette Frederiksen. |
| 3/12 | Temadag om regionernes Europa i LO – Arr. LO og LO-Skolen. |
| 20-21/4 2005 | LO-landsmøde på LO-Skolen. |

Nyt hold starter på FLUK til marts

Til marts begynder et nyt hold, som skal køre parallelt med det første, og indholdet i de fire semestre ligger på forhånd fast: Emnerne spænder fra arbejdsmarked og demokrati til organisation, velfærd og globalisering. Men det gennemgående tema er køn og ligestilling, og formålet med uddannelsen er at klæde de kvindelige deltagere på, så de selv kan bidrage til en mere rummelig og ligestillet fagbevægelse.

FLUK er en netværksuddannelse, der veksler mellem kursusforløb, undervisning via Internettet, projektarbejde og studierejser. Undervejs møder deltagerne politikere og eksperter både fra fagbevægelsen og udefra. Blandt de navne, der står programmet, er ligestillingsforskerne *Anette Borchorst* og *Pernille Tanggaard Andersen*, Aalborg Universitet, konsulent *Annette Wolthers* og LO's næstformand *Tine Auvig-Huggenberger*.



Yderligere oplysninger om FLUK og FL fås ved henvendelse til Susanne Fast Jensen, LO, på adressen SFJ@lo.dk.

Prisen for at deltage i FLUK er 26.000 kr. pr. semester. Ansøgning om optagelse skal stiles til den lokale fagforening med opgivelse af FIU-nummer 9998 05 0308.

LO's og FIU's første netværksuddannelse er FL, som hvert halve år tager nye elever ind. Til januar starter det 8. semester i rækken, og det består af 12 onsdagsmøder, hvor temaet er køn og velfærd.

Prisen for alle 12 møder er 10.000 kr., og der kan udstedes certifikat for gennemført undervisning.

Globalisering for unge

Verden uden for den danske rykker et stort skridt nærmere, når LO Ungdom og AIF i weekenden den 20.-21. november inviterer til en stor globaliseringskonference i LO-Huset på Islands Brygge.

Konferencen er tilrettelagt specielt for unge, som er optaget af de voldsomme begivenheder, der udspiller sig i verdens brændpunkter. Mange er bekymret for, om udviklingen vil dele verden op i "dem" og "os". Derfor skal konferencen bl.a. handle om, hvordan man kan skabe et internationalt samfund, hvor der er plads til alle mennesker, og hvor ingen hæftes af udviklingen.

De unge skal i to dage både lytte til oplæg og deltage i politiske værksteder om emner, der spænder fra Kina og Burma til WTO og international handel. Samtidig præsenterer Mindscope sin uddannelse for internationale ambassadører, som bl.a. giver mulighed for et ophold i den 3. verden.

Globaliseringskonferencen er for alle unge under 30 år, der er medlem af en fagforening i LO. Tilmelding skal ske inden 12. november til LO Ungdom på adressen lj.dk, eller pr. telefon 35 24 61 59.

Blandt de politikere og sagkyndige, der er indbudt som indledere, er folketingsmedlemmerne *Jeppé Kofod*, S, og *Pernille Rosenkrantz-Theil*, SF, *Sune Bøgh*, SID, og *Heidi Rønne Møller*, Den danske Burma-komité.

Nyt Info-center for grænsependlere

Region Sønderjylland-Slesvig har åbnet et informationscenter ved den dansk-tyske grænse i Padborg. Centret skal gøre det lettere både for arbejdsgivere og for grænsependlere, der ønsker at flytte til eller arbejde på den anden side af grænsen.

Med 3 millioner kroner i ryggen over de næste tre år håber regionen at få skabt et kontaktsted for alle, der jævnligt krydser grænsen. Dertil kommer, at stedet skal være netværk for en række organisationer i grænselandet – fra den tyske industriforening, EURES og Gramark, der formidler arbejdstagere over grænsen, til det danske LO og grænsependlerforeningerne på henholdsvis den danske og tyske side af grænsen.

I øjeblikket findes der cirka 2500 grænsependlere i region Sønderjylland-Slesvig. Det tal har i årevis været konstant, og et af de vigtigste mål for det ny Info-center Grænse er at få antallet af grænsependlere til at vokse.



Centret betjenes af projektkoordinator *Peter Hansen* og projektmedarbejder *Alexander Roeder*. Begge har gennemført det dansk-tyske studium, som tilbydes af Flensborg Universitet i samarbejde med Syddansk Universitet.

Nye ord om arbejdsmiljøet

Screening, certificering og andre aktuelle arbejdsmiljøværktøjer gennemgås fra A til Z i 2005-udgaven af AOF's håndbog om arbejdsmiljøet, der udkommer til november.

"Fakta om arbejdsmiljø" er titlen på den nyttige håndbog, som indeholder alle væsentlige oplysninger til brug i arbejdet med sikkerhed og miljø på arbejdspladsen. Den ny udgave er opdateret med fakta om den seneste arbejdsmiljøreform, men den indeholder også vigtige afsnit både om det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation samt regler om behandling af sygefravær, ulykker m.v.

Gennem "Fakta om arbejdsmiljø" er der gratis adgang til hjemmesiden www.aoffakta.dk, som viser vej til love og bekendtgørelser samt relevante adresser og links om arbejdsmiljø. Desuden rummer websiden et ugentligt nyhedsbrev og et leksikon med mange opslagsord om arbejdsmiljø.

Den ny håndbog koster 159 kr. og fås ved henvendelse til AOF's forlag, Teglværksgade 27, 2100 København Ø.

Ny udstilling om "Jordens arbejdere"

Globaliseringen betyder, at produktionen flytter fra Europa og USA til den 3. verden. Men hvordan er de vilkår, som arbejderne i udviklingslandene tilbydes i disse år, hvor en stadig større del af de mærkevarer, vi køber i danske butikker, fremstilles et helt andet sted på kloden?

Det spørgsmål giver Arbejdermuseet svar på med den ny permanente udstilling "Jordens arbejdere", som i tekst og billeder fortæller om nutidens arbejdsforhold i Østeuropa, Asien og en række udviklingslande. Mange steder knokler folk 16 timer om dagen, børn slider sig til en forkrøblet krop, og fagligt aktive forfølges med trusler om vold og mord.

Udstillingen består af fotos, som journalist *Ulrik T. Skafte* har taget underbesøg på SiD's solidaritetsprojekter rundt om i verden. I samarbejde med SiD er der også fremstillet et undervisningshæfte med samme titel, som mere bredt handler om internationale arbejdsforhold.

Et særligt kapitel sætter fokus på de produkter, som danske teenagere er storforbrugere af – tøj, sko og elektronik. Materialet er velegnet til diskussioner om forbrugersamfundet og den internationale arbejdsdeling. Både heftet og den ny udstilling anbefales specielt til folkeskolens lærere og elever fra 6. til 8. klasse og som led i skolekontaktarbejdet.

Udstillingen "Jordens arbejdere" kan ses i de nyrenoverede lokaler på Arbejdermuseet daglig undtagen mandag fra kl. 10.00 til kl. 16.00. Sidste dag torsdag den 30. december.