

## Den fælles valuta

# Den lave euro-kurs giver fælles fordele

Euroen har fungeret godt, og EU som helhed regner med over 3 pct. vækst i år. Derfor er den fælles valuta heller ikke svag, og den lave kurs over for dollaren giver en stærkt forøget konkurrenceevne for de økonomier, der er bundet til euroen, siger EFS-økonom Peter Coldrick

Trods den faldende kurs på euroen er der ingen grund til at nære bekymring for den økonomiske udvikling i EU. Den ny fælles valuta står nemlig – halvandet år efter premieren – slet ikke så svagt, som en simpel sammenligning med andre store valutaer kan give indtryk af. Det er kun, fordi den amerikanske dollar har fortsat sin himmelflugt, at euroen tilsyneladende har tabt i værdi. Men reelt har euroen opretholdt sin værdi, og den fælles valuta, som 11 EU-lande søsatte den 1. januar 1999, må betegnes som en succes.

Sådan siger fagforeningsøkonomen Peter Coldrick, der er sekretariatschef i Den europæiske faglige Sammenslutning EFS i Bruxelles. Og han er ikke i tvivl, når han skal vurdere resultaterne af det hidtil mest ambitiøse projekt i EU-samarbejdet. Han ser den fælles valuta som et klart fremskridt, der vil blive til gavn ikke alene for hele EU, men også for de ansøgerlande, som banker på døren, og som også ønsker optagelse den økonomiske og monetære union.

På et presseseminar i Lissabon, hvor han over for en gruppe fagforeningsjournalister fra EFS' medlemsorganisationer gjorde status over resultaterne af det portugisiske EU-formandskab, fastslog han uden tøven, at euroen har fungeret godt, og at den har medvirket til en stærk økonomisk udvikling i de 11 deltagerlande. Med en sund økonomi og en lav inflation på 1-2 pct. er der ingen grund til, at den europæiske centralbank iværksætter støtteopkøb af euroen, eller at renten sættes op. Hvis amerikanerne gør det samme – som de har gjort tidligere – vil det ikke hjælpe. Tværtimod er der risiko for, at det økonomiske opsving vil blive kvalt, og det vil gå ud over beskæftigelsen til skade for lønmodtagernes interesser.

– Vi må for enhver pris undgå at stoppe væksten, for det vil for alvor svække euroen, sagde Peter Coldrick.

## Fuld beskæftigelse på EU's dagsorden

Den ny valutas relative svaghed over for dollaren så han ikke som noget egentligt prestigetab for EU, men derimod som en chance for at udnytte den klare konkurrencefordel, som den lavere kurs giver de europæiske virksomheder på verdensmarkedet. Det eneste land, som har problemer, er Storbritannien, der står uden for euroen og samtidig har valgt at lade kursen på pund flyde frit.

Derved tvinges briterne ud i en benhård konkurrence med amerikanerne, og det har allerede kostet dyrt. Hvorimod Danmark med sin fastkurspolitik i forhold til euroen – selv om vi står udenfor – har haft det fylde udbytte af konkurrencefordelen i forhold til de globale markeder.

### Nye metoder til opkvalificering . . . . . side 3

95 deltagere i AF-Vejles »Uddannelses-spiral« fik større arbejdsglæde og selv-tillid. Men ikke alle går efter karriere.

### Handicap kan kompenseres . . . . . side 5

Arbejdsmarkedet har brug for alle. Derfor har Arbejdsmarkedsstyrelsen og AF startet kampagnen »Handicap ingen hindring«.

### Fleks- og skånejob på Internettet . . . . . side 6

UdviklingsCenter for beskæftigelse på særlige vilkår opretter en landsdækkende jobbase, som kan bruges både af ansøgere og virksomheder.

### Fordomme skal frem i lyset . . . . . side 8

Med sin ny forestilling »Vi skal jo alle sammen være her ...« vil MIRA Teatret forsøge at skabe debat om integration af nydanskere på arbejdspladsen.

### LO-link

Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner  
Udgives af Landsorganisationen i Danmark  
Rosenørns Allé 12, 1634 København V  
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, Erik Harr,  
Peter Lav Hansen, Henrik Rasch og Michael  
Bræmer. Layout og illustration: LO/Skøn-  
virke. ISSN-nr.: 1398-4519



Peter Coldrick fremhævede, at EU forventer en økonomisk vækst i år på 3,4 pct. og 3,1 pct. for næste år. Dermed bør alle påstande en om svag europæisk valuta være manet i jorden. Samtidig glædede han sig over, at den europæiske arbejdsmarkedsmodel med høj social og økonomisk tryghed – i modsætning til den amerikanske – stadig står som det overordnede mål for det europæiske samarbejde. Og at ideologisk betingede krav om større fleksibilitet for virksomhederne var blevet afvist, selv om der vil være behov for strukturreformer på en række områder.

Det portugisiske formandskab i foråret 2000 tillagde han en stor del af æren for dette. Specielt roste han værtslandet for at have bidraget til at sikre, at fuld beskæftigelse nu står øverst på den politiske dagsorden i EU. Økonomisk stabilitet er ikke et mål i sig selv, men et godt udgangspunkt for centralbanken til at give mulighed for yderligere ekspansion.

### Øget indflydelse og ansvar

På mødet med de europæiske journalister bekræftede den portugisiske arbejds- og undervisningsminister Paulo Pedroso, at formandskabet havde støttet fagbevægelsens krav om at gøre fuld beskæftigelse til et vigtigt fælles mål for EU. – Men ingen kan tage patent på det gode forslag, tilføjede han.

Han så beslutningen som et vendepunkt i EU's udvikling og en understregning af, at den sociale sammenhængskraft i EU har fået større politisk betydning. Derfor havde Portugal også arbejdet målrettet for at forpligte medlemslandene så stærkt som muligt til at prioritere beskæftigelsen bl.a. i form af en tidsplan, der gælder frem til 2010.

Ifølge planen skal de enkelte lande forstærke den nationale indsats for beskæftigelsen samtidig med, at den europæiske koordinering styrkes bl.a. ved hjælp af nye »bløde« instrumenter. Paulo Pedroso – der selv er tidligere fagforeningsmand – lagde stor vægt på, at »Lissabon-strategien« giver arbejdsmarkedets parter større indflydelse end i den hidtidige Luxembourg-proces. Men det betyder også et større ansvar for begge parter. Især må arbejdsgiverne holdes fast på deres forpligtelser.

Det vigtige er, at de teoretiske mål nu bliver omsat i praktisk handling. Derfor får det ny franske EU-formandskab en stor opgave. For at få tempoet i vejret er det også besluttet at gennemføre en midtvejsevaluering af beskæftigelsesstrategien i 2005, understregede Paulo Pedroso.

### Sociale grundrettigheder

Til gengæld lykkedes det ikke for portugiserne at fremme processen omkring det ny charter for lønmodtagernes grundrettigheder, som ikke mindst fagbevægelsen har stillet krav om på europæisk plan. EFS vil nu forstærke samarbejdet med andre sociale organisationer og bevægelser for at lægge pres på EU op til regeringsforhandlingerne om en ny Nice-traktat.

Så sent som den 19. juni demonstrerede op imod 35.000 europæiske lønmodtagere i Porto forud EU-topmødet i Feira til støtte for EFS' hovedkrav om fuld beskæftigelse og grundlæggende sociale rettigheder som en del af EU-traktaten.

## Voksenuddannelse

# Spiralen blev også en stafet

EU-støttet forsøg i Vejle amt viser nye veje til relevant læring, men også til mere faglig stolthed og arbejdsglæde for medarbejdere i den kommunale ældresektor

Jamen, jeg kan jo godt. Jeg tør prøve noget nyt. Jeg ved, jeg er god nok til mit arbejde. Jeg tør sige fra...

Medarbejdere i ældresektoren i Vejle amt har forskellige måder at udtrykke sig på, men de er efter en tur i »Uddannelsesspiralen« enige om, at her er noget, de kan bruge. Og en ny vej til faglig stolthed og til opkvalificering er fundet.

Det er sket gennem et 2-årigt EU-støttet forsøg, som Arbejdsformidlingen i Vejle-regionen har gennemført efter initiativ fra bl.a. FOA.

– Erfaringerne kan bestemt overføres til andre felter end social- og sundhedsområdet, konstaterede projektets koordinator Mette Pedersen fra AF i Vejle-regionen, da spiralen blev præsenteret på en konference i Århus. I hvert fald tror hun på, at ideen vil brede sig. Og hun vil gerne ud og fortælle andre om erfaringerne fra regionen.

95 ansatte i ældresektoren i Vejle, Fredericia, Juelsminde og Børkop kommuner har været oppe i spiralen. De føler, at de har fået en chance for anerkendelse og øget selvværd, og at de har lært nyt på en måde, som passer til deres hverdag.

### Karriere var ikke målet

Udgangspunktet for »Uddannelsesspiralen« var nogle grimme tal: I Vejle Kommune fik man midt i 90'erne bekræftet, at der var hårdt brug for ny og yngre arbejdskraft på ældreområdet. Statistikken over alderssammensætningen viste, at der var en overvægt af kvinder på 40 til 60 år.

Ét svar ville være at gøre arbejdet mere tiltrækkende for uddannelsessøgende, et andet at øge arbejdsglæden hos dem, som allerede var der, så de blev noget længere.

Efterhånden samlede man sig om en spiral-model. Ledige skulle sættes ind nedefra. De skulle gøre det muligt for hjemmehjælpere og sygehjælpere at lade sig opskole til social- og sundhedshjælpere. Og disse hjælpere skulle så igen, ved at frigjorte kollegaer vikarierede, kunne lade sig uddanne som social- og sundhedsassistenter. I spiralens top ville sygeplejersker kunne få chancen for at tage f.eks. en specialuddannelse.

Godt en snes af de 95 deltagere i projektet har gennemført eller er i gang med en opskoling. Men det viste sig hurtigt, at spiralen mere kom til at virke som en stafet. For mange var det nemlig ikke et mål at gøre karriere, men snarere at lære mere, hvor de var, og fungere bedre blandt kollegaer og over for klienter.

Med andre ord: Der var behov for at øge evnen til omstilling og samarbejde. Og der skete derfor flere bevægelser til siderne end opad.





## Det hele menneske

Metoden, der blev mere og mere udbygget undervejs, ser medarbejderen som et helt menneske, som udmærket kan have relevante kvalifikationer fra meget andet her i livet – måske en fritidsaktivitet – end fra en (manglende) faglig uddannelse. Personlig udvikling er lige så vigtig som faglig udvikling. Og vedkommende skal selv melde ud, hvor behovet for læring præcis er.

I praksis fik medarbejderne tilbud om at være med i såkaldte læringsfora. Det vil sige mindre grupper, hvor man mødes med en vejleder. Altså ikke noget med kursus, skolebænk og doceren af teori.

En ny metode, der har fungeret godt, kaldes Faglig Vejledning. I dette læringsforum mødes en halv snes kollegaer to gange om måneden med en vejleder. En af dem skal præsentere et problem fra dagligdagen, som den pågældende har svært ved at tackle. De andre skal lytte og kommentere, men ikke komme med forslag til en løsning. For det centrale er, at vedkommende selv skal trænes i at tænke sig godt om, komme med et svar og tage personligt ansvar for løsningen. Det afgørende er, at man tager fat præcis der, hvor deltageren er, ikke i noget teoretisk fra en lærebog.

– Det gik meget tæt på mig, og jeg var godt nervøs, siger hjemmehjælper Jonna Berthelsen, 53, efter at have prøvet Faglig Vejledning. Jeg havde troet, at jeg var så dum. For det har jeg altid fået at vide. Men nu ved jeg, at jeg er god nok. Og så har jeg også har lært at sige fra – det har jeg haft meget svært ved tidligere.

## Dynamisk lærende kultur

En anden deltager, den 40-årige Birgit Poulsen, ligeledes ansat i Vejle Kommune, har til gengæld brugt »Uddannelsesspiralen« som oprindelig tænkt: Hun har nemlig ladet sig opkvalificere til social- og sundhedshjælper efter 14 år som hjemmehjælper. Men for hende er det afgørende ikke, at hun er rykket et løntrin op:

– Jeg fik mig selv prøvet af og opdagede, at jeg godt kunne gennemføre det, selv om det var meget svært i starten. Jeg havde jo ikke gået i skole en snes år. Men bagefter kunne jeg sige: Jo, jeg kunne.

– Vi har fundet ud af, at den læring, der er behov for, helst skal være direkte brugbar i jobbet, siger Mette Pedersen.

Projektkoordinatoren ser for sig nogle omkørsler til nye job, så man ikke behøver at følge hele den normale skolevej. Det kan være test til social- og sundhedshjælper, som kan give merit, uden at faggrænserne af den grund flyder.

»Uddannelsesspiralen« har, siges det i den færdige rapport, været mere banebrydende end forudset. Den peger fremad ved at give næring til en »dynamisk lærende kultur på arbejdspladsen«.

## Det rummelige arbejdsmarked

# Handicap ingen hindring

Arbejdsmarkedsstyrelsen og AF sætter fokus på handicappedes vilkår på arbejdsmarkedet. Det er bedre at yde kompensation for handicap end at oprette særlige fleks- eller skånejob, lød det fra konference på REHAB-messen

Der er fem gode grunde til at sætte spot på handicappede på arbejdsmarkedet nu. Der mangler arbejdskraft – derfor må samfundet ikke gå glip af de handicappedes uddannelsesmæssige, faglige og menneskelige kvalifikationer. Der skal udvikles bevidsthed og ansvar hos virksomhederne, og dertil kommer det menneskelige aspekt, at alle har ret til at være med i fællesskabet på arbejdspladsen. Endelig giver det socialt rigere arbejdsforhold, hvis der er plads til mange facetter.

Sådan sagde kontorchef Leif Chr. Hansen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, i sin indledning til en konference med titlen »Handicap ingen hindring« på forårets REHAB-messe i Fredericia. Konferencen og AF-handicapkonsulenternes stand på messen markerede starten på Arbejdsmarkedsstyrelsens kampagne under samme overskrift.

Kampagnen sætter bl.a. fokus på de muligheder, der findes i lovgivningen for at yde kompensation til handicappede, så de kan fungere på arbejdsmarkedet på lige fod med alle andre. I forbindelse med kampagnen har AMS udgivet tre nye pjecer, der fortæller om de forskellige ordninger, der administreres af AF's handicapkonsulenter: Personlig assistent ved job, personlig assistance til efter- og videreuddannelse, isbryderordningen, fortrinsadgang og hjælpemidler.

## Hjælpemidler

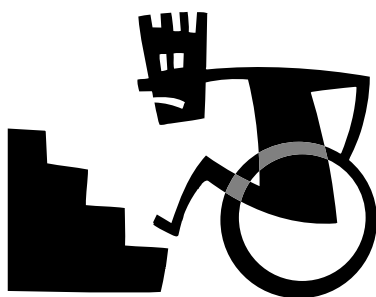
Den årlige REHAB-messe er Nordeuropas største fagmesse for hjælpemidler. Messen omfatter desuden en fagmesse for pleje- og hospitalsartikler. REHAB-messen besøges både af brugere og af professionelle behandlere. Udover de 170 stande med udstyr bliver der i løbet af messen holdt en lang række seminarer og emnecaféer.

AF's handicapkonsulenter deltog med deres stand for anden gang. Standen omfattede en jobcafé med daglige småseminarer om handicap og arbejdsliv samt en job-bar bemandet med AF's handicapkonsulenter fra hele landet.

Henning Jensen, borgmester i Næstved og formand for UdviklingsCentret for Beskæftigelse på særlige Vilkår, slog på konferencen fast, at handicappede bør ansættes på arbejdsmarkedet på helt almindelige vilkår.

– Arbejdsmarkedet har brug for alle, som kan og vil. Derfor må vi gå så langt som muligt på det ordinære plan med kompensation eller hjælpemidler. De økonomiske og menneskelige gevinster ved at få handicappede ind på arbejdsmarkedet trækker i nøjagtig samme retning, sagde Henning Jensen.

arbejdsmarked





## Et spørgsmål om kompetence

Televirksomheden Sonofon har fem ansatte med fysiske handicap ud af en total personalestab på 1380. Virksomheden har desuden haft flere handicappede inde i forbindelse med AMU-forløb eller andre projekter.

– Hos os er handicap ingen indring, men der er heller ikke nogen fordel. Vi ser på medarbejderens kompetence uanset handicap eller ej. Vi er en vidensvirksomhed, hvor den vigtigste ressource er medarbejderne. Det er ikke afgørende for os, om medarbejderne har etnisk baggrund eller handicap, hvis de kan efterleve vores krav og deltage i den ånd, vi har i virksomheden, sagde personaleassistent Claus Svendsen, Sonofon på konferencen i Fredericia.

Handicapkonsulent Allan Jørgensen, AF i Vejle-regionen, tog fat i debatten om fleks- og skånejob.

– Jeg mener, at der har været alt for meget fokus på fleks- og skånejob i stedet for at se på de muligheder, vi faktisk har for at kompensere, så handicappede kan begå sig på det ordinære arbejdsmarked. Det bør ikke være et socialt problem, at handicappede ikke kan komme ind på arbejdsmarkedet. Det er et arbejdsmarkedspolitisk problem, der bør løses i AF-systemet, hvor den største viden om arbejdsmarkedet findes. Hvorimod socialt rettede problemer bør løses i det kommunale system. Helt banalt går det ud på at finde det job, der passer til én, også når man er handicappet, sagde Allan Jørgensen.

## Kæmper med myter

AF's handicapkonsulenter er selv handicappede og arbejder i ordinære job.

– Det er desværre stadigvæk hårdt arbejde at få handicappede ansat. Selv om konjunkturerne i samfundet er gode nu, er kravene om effektivitet samtidig voldsomt store. Der findes en masse myter hos arbejdsgiverne om, at det er bøvlet, tidskrævende, dyrt og for lidt produktivt at ansætte folk med nedsat funktionsevne. Det er, hvad vi kæmper med til daglig, tilføjede Allan Jørgensen.

## Det rummelige arbejdsmarked

# I fleksjob via Internettet

Projektet »Fleksjob på Internettet« er et forsøg på at skabe en landsdækkende jobbase for formidling af fleks- og skånejob via Internettet. »UdviklingsCenter for beskæftigelse på særlige vilkår« står bag ideen, som nu breder ud til hele landet

www.fleksjob.af.dk har i et år kørt som pilotprojekt i Børkop, Vejle, Horsens, Fredericia og Kolding kommuner i samarbejde med AF i Vejle-regionen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, LO, DA, Vejle amt og UdviklingsCenter for beskæftigelse på særlige vilkår. Næste skridt bliver at få udbredt projektet i alle landets amter.

– Projektets akilleshæl har indtil nu været at gøre virksomhederne tilstrækkelig opmærksomme på, at det eksisterer. Vi mærker til gengæld en stigende interesse fra arbejdsmarkedsråd andre steder og har f.eks. fået henvendelser fra Storstrøms amt og Viborg amt, siger konsulent Tom Bødker Hansen, UdviklingsCenteret.

Der findes ikke tal for, hvor mange job der er formidlet gennem pilotprojektet. Men Tom Bødker Hansen siger, at antallet af jobsøgende, som har lagt deres profil ind på fleksjob-adressen, gennem længere tid har ligget nogenlunde konstant på 30-40 jobsøgende.

Arbejdsmarkedsrådet i Vejle-regionen besluttede tidligere på året at give et tilskud på max. 20.000 kr. til de kommuner i amtet, som udover forsøgskommunerne ville med i projektet. De 20.000 kr. dækker teknisk opkobling til databasen og uddannelse af egne medarbejdere i forbindelse med projektet. Dette tilbud har flere af kommunerne taget imod. Samtidig vil der i en fire måneders periode være en ansat projektmedarbejder, som skal præsentere idéen for virksomheder, erhvervsråd og Dansk Arbejdsgiverforenings lokalafdelinger i regionen.

### Overblik over job og jobsøgende

[www.fleksjob.af.dk](http://www.fleksjob.af.dk) skal ses som en ny kontaktmulighed for kommuner, virksomheder og enkeltpersoner i forbindelse med fleks- og skånejob. Databasen kan bruges af alle tre parter.

Personer, som søger fleks- eller skånejob, kan selv eller med hjælp fra en sagsbehandler lægge deres personlige data på Internettet efter tre forskellige skemamodeller. Virksomheder kan bruge databasen til at slå fleks- eller skånejob op. Samtidig giver CV-banken virksomheden et overblik over de aktuelle jobsøgende i hele området. Kommunerne får med databasen mulighed for at servicere virksomhederne mere effektivt i forhold til fleks- og skånejob.

Både virksomhederne og de jobsøgende får et udvidet felt at søge på, jobbene vil blive hurtigere besat, og der vil være et større udbud at vælge imellem. For virksomhederne er det en åbenlys fordel at have én indgang til alle jobsøgere. Virksomhederne kan tage direkte kontakt til relevante jobsøgere og på den måde spare tid og ressourcer. Men det kræver et tæt samarbejde mellem kommunerne, hvis databasen skal fungere på jobsiden, fordi jobsøgningen kommer til at omfatte flere kommuner, påpeger Tom Bødker Hansen.



## Integration

# Forumteater skal ruske op

Fra september vil MIRA Teatret turnere landet rundt med forestillingen »Vi skal jo alle sammen være her...«, som gør op med myter og fordomme om nydanskere på arbejdsmarkedet

Hvordan reagerer du, hvis den læge, der skal operere dig for blindtarmsbetændelse, er pakistaner? Hvis parkeringsvagten, der netop har givet dig en bøde, er tyrker? Hvis din sagsbehandler er tamil, din nye makker på vagten er somalier, eller hvis din kommende chef er libanesiser?

»Vi skal jo alle sammen være her...« er en forumteater-forestilling, der handler om de modsætninger, der kommer i spil, når nye danskere skal ind på arbejdsmarkedet. Forestillingen rusker op i gamle og nye fordomme, vender fastlåste holdninger på hovedet og trækker tabuer frem i lyset.

Fra 1. september vil MIRA Teatret med sit ny stykke sætte fokus på de konflikter og situationer, der kan opstå, når »os« og »de andre« er sammen på en arbejdsplads og skal arbejde som kolleger.

Er "Skik følge eller land fly" og "Sådan gør vi ikke her" altid det rigtige svar på et forslag om at gøre tingene på en anden måde? Eller er alle nydanskere magtesløse ofre?

»Vi skal jo alle sammen være her...« stiller en lang række spørgsmål. Men det er publikum, der må komme med svarene. Der bliver både lejlighed til at lufte gensidige fordomme om hinanden. Og til at pille dem fra hinanden og måske være med til at opbygge nye arbejdspladskulturer.

## En prøve på virkeligheden

Forumteater er interaktivt teater og en anden måde at håndtere konflikter på. I samarbejde med skuespillerne får publikum mulighed for at afprøve handlinger og holdninger, ændre på situationen, lade sig inspirere og bygge videre på hinandens løsningsforslag. På den måde bliver forumteater en prøve på virkeligheden og en forberedelse til fremtiden.

Bag forestillingen står en lang række organisationer: Arte, Mellempfolkeligt Samvirke, LO, Dansk Flygtningehjælp, Arbejderbevægelsens Internationale Forum AIF, AOF og Foreningen til integration af nydanskere på det danske arbejdsmarked.

Målgruppen er alle offentlige og private arbejdspladser, organisationer og institutioner.

»Vi skal jo alle sammen være her...« er velegnet til brug på kurser og konferencer, ved fyraftensmøder eller lignende over hele landet. Det maksimale anbefalede deltagerantal er 100.

*Brochure med uddybende information om forestillingen, pris m.m. kan rekvireres fra teatret. Forespørgsler om booking m.v. kan allerede nu rettes til MIRA Teatret, Gl. Tibberupvej 3 A, 3060 Espergårde. Tlf. 40 40 94 21 eller e-mail: lisep@get2net.dk*



## Pensionspolitik

# Bedre styr på pensionen

Pensionseksperter roser LO og DA's idé om at slå ATP sammen med arbejdsmarkedspensionerne. Der er nemlig brug for en kraftig forenkling af hele pensionssystemet, hvis almindelige mennesker skal have en chance for at bevare overblikket

Uden at gøre sig den store umage kan ganske almindelige lønmodtagere nemt nå op på at have syv-otte forskellige pensionsordninger. Derfor er det yderst fornuftigt, når LO og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) efter overenskomstforliget i foråret vil undersøge mulighederne for at sammenlægge ATP-ordningerne med overenskomsternes arbejdsmarkedspensioner.

Sådan siger en af Danmarks førende eksperter på pensionsområdet, docent Anders Grosen fra Handelshøjskolen i Århus.

Ideen om at sammenkøre ATP med de almindelige pensionsordninger blev lanceret i forbindelse med forårets overenskomstforlig, hvor LO og DA aftalte at starte et fælles udredningsarbejde, som parterne så senere kan forelægge for regeringens særlige Trepartsforum.

Arbejdsminister Ove Hygum har indtil videre valgt at forholde sig afventende over for LO-DA-initiativet. Han vil lade det være op til parterne selv at komme med et forslag, før han vil kommentere ideen.

Men Anders Grosen kan meget vel forstå tanken om at overføre ATP-pengene til arbejdsmarkedspensionerne, og han mener, at LO's og DA's udspil kan være et skridt på vejen til et mere overskueligt pensionssystem.

## 225 milliarder i ATP

I dag har danskerne gemt et godt stykke over 1.000 milliarder – eller en billion – kroner af vejen, som skal forsøde deres alderdom. Heraf har ATP alene 225 milliarder på kistebunden. Den voldsomme udvikling i den private pensionsopsparing er ifølge Anders Grosen udtryk for, at vi som samfund reelt er ved at privatisere forsørgelsen af de ældre.

– Hidtil har vi brugt en metode, hvor det udelukkende var det offentlige, der betalte for vores alderdom som en social ydelse, og det mener jeg er forældet i det samfund, vi har i dag. Det at blive gammel har vi hidtil betragtet som en social begivenhed, men folk ved jo, de bliver gamle en dag.

Det er dog stadig vigtigt at få hele restgruppen med, så alle de, der ikke har været ude på arbejdsmarkedet, også har noget at leve af, når de bliver gamle. For vi vil jo stadig gerne være solidariske med de svageste, siger han.

Anders Grosen forudser, at en regering uanset politisk farve vil have meget svært ved at nedtrappe folkepensionen, uden at alle har en grundsikring. Men det ændrer ikke på, at vi er i gang med en privatisering af folkepensionen på en »rimelig måde«, som han udtrykker det.

Flere af LO-forbundenes pensionskasser har sammen med ATP oprettet en hjemmeside på Internettet, hvor man kan holde øje med udviklingen i sin personlige pensionsopsparing: [www.PensionsInfo.dk](http://www.PensionsInfo.dk).

Bag den ny hjemmeside står ATP, B&A Pension, B&T Pension, DMP, HTS Pension, Industriens Pension, PFA Pension og PKS Pension.

– Hvis det skal foregå på en fornuftig måde, er vi nødt til at indrette systemerne, så det bliver nemt at få et overblik, så man ved, hvordan man skal opføre sig. I dag har vi en fem-seks af de her ordninger, og det er helt tosset, siger Anders Grosen.

### Øgede investeringer

I de nye overenskomster fra i år når størsteparten af de privatansatte LO-medlemmer op på et pensionsbidrag på ni procent af lønnen i 2003. Heraf betaler man selv en tredjedel.

Det øgede bidrag vil betyde, at de indestående beløb i LO-forbundenes pensionskasser vil vokse voldsomt i de næste årtier. Og pengene bliver ikke bare sat i banken. For at sikre medlemmerne den højest mulige pension vil pensionskasserne investere i virksomheder og værdipapirer med det formål at få det bedst mulige afkast.

NET-Redaktionen

### Plakatsøjlen

## Udvikling med resultater

Med 25 deltagende virksomheder er det 3-årige USR-projekt et af de største udviklingsprojekter, der hidtil er gennemført herhjemme. Der stilles da også store forventninger til resultatet af det samlede projekt, som præsenteres på en konference i SiD-forbundet i København torsdag den 7. september.

USR står for udvikling, samarbejde og resultater, og projektet er udsprunget af LO's strategi for Det Udviklende Arbejde. Derfor vil LO-sekretær Harald Børsting indlede konferencen med at sætte USR-projektet ind i en større sammenhæng i forhold til DUA, organisationsudvikling mv.

I de øvrige indlæg gøres der rede for, hvad hhv. arbejdspladserne, uddannelsesinstitutionerne og konsulenterne fik ud af at deltage i USR-netværket, og hvilke konkrete forskningsresultater og erfaringer der kan fremlægges. Der ses også på, om USR-resultaterne kan bruges som model for udvikling og kvalificering på andre arbejdspladser.

Et selvstændigt indslag på konferencen er en præsentation af det internationale NICE-netværk, som USR har været en del af. Konsulent Brigitte Frachon fra Agefos Pme i Rhone-Alpes fortæller om det franske projekt, som sætter fokus på »den lærende virksomhed«.

Blandt de øvrige indledere er Christian Kjærsgaard, RUC, Erling Pedersen, AMU Vest- og Sydsjælland, og Steen Høyrup, Danmarks pædagogiske Universitet.

Konferencedeltagerne skal også arbejde i workshops, hvor repræsentanter for fire af USR-arbejdspladserne fortæller, hvordan de har arbejdet med udviklingsprocessen – herunder planlægning, barrierer, uddannelse, inddragelse af medarbejdere og ledelse mv. De fire case-historier kommer fra dagplejerne i Silkeborg Kommune, Glud & Marstrand i Odense, Skolerengøringen i Århus Kommune og småkagefabrikken Kelsen i Stege på Møn.



Yderligere oplysninger om USR-projektet kan fås ved at kontakte Palle Ahle, tlf. 40 46 72 38, eller Anne Bruvik-Hansen, LO, tlf. 35 24 60 00. Direkte information findes på projektets hjemmeside: [www.usr.dk](http://www.usr.dk)



## Plakatsøjlen

### Arbejdernes stormagasin på museum

Daells Varehus i København var arbejdernes stormagasin fremfor noget andet og samtidig en arbejdsplads på godt og ondt for mere end 2000 ansatte.

Det startede i 1911 med en lille handelsvirksomhed, som fik succes med det første forsøg på salg via postordre bl.a. af plaider. Varehusets storhedstid var i 70'erne, derefter gik det økonomisk ned ad bakke, og nedturen fortsatte i 90'erne, indtil en lukning var uundgåelig.

Varehusets bevægede historie vil kunne opleves på en særudstilling på Arbejdermuseet i København, som åbner den 15. september og varer året ud. Museet udstiller bl.a. de gamle varekataloger, som blev sendt ud til alle danske husstande, og som afspejler udviklingen op igennem århundredet. Indførelsen af rationeringsmærker under og efter krigen og den øgede samhandel med Fjernøsten satte sit præg på vareudbud og prisangivelser.

Udstillingen omfatter også dele af varehusets butikinteriør, som er indsamlet i foråret 1999. Museets gæster får mulighed for at gå en tur i Daells Varehus, sådan som det så ud lige før lukningen. Formålet er bl.a. at dokumentere, hvordan vilkårene for detailhandelen havde udviklet sig frem til århundredet slutning, og hvor hensynet til personalet spiller en langt større rolle end tidligere.

Den spændende udstilling er blevet til i samarbejde med Københavns Bymuseum og Nationalmuseet.

*Særudstillingen »Daells Varehus – arbejdernes stormagasin i 1900-tallets Danmark« kan ses fra 15. september til 31. december 2000. Der er åbent hver dag kl. 10-16, fra 1. november lukkes dog mandag, i Arbejdermuseet, Rømersgade 22, 1362 København K. Tlf. 33 93 33 88.*

## Plakatsøjlen

### Unge laver journalistik

»Medietimen« tilbyder i det kommende skoleår tre nye temaer: »I sportens verden«, »Ørestaden« samt »Herfra min verden går«. Det er temaer, som gerne skulle anspore de unge til at tage stilling og formidle viden og holdninger. Alle tre temaer er valgt med omhu, så de på én gang er aktuelle og almene.

»Medietimen« er Mediehusets skoleprojekt, hvor elever i 9. og 10. klasse, ungdomsuddannelserne samt VUC med hjælp fra journalister fra Aktuelt og NET-Produktion laver journalistik, der tager udgangspunkt i lokale historier.

De færdige produkter publiceres på [www.medietimen.dk](http://www.medietimen.dk), i Aktuelt samt Danmarks Radio.

DR's @bc-redaktionen har produceret en udsendelse, som fortæller om to skoleklassers arbejde med Medietimen. Det er 8.v på Sølvgades skole i København og en 3.g på Bornholms Amtsgymnasium i Rønne, der prøver kræfter med journalistikken.

Programmet kan rekvireres på video fra amtscentralerne landet over.

*Aktuelt har også udsendt et Fokus-tillæg - »Unge får ordet« - som er produceret af skoleelever, der har deltaget i Medietimen det seneste skoleår. Tillægget kan udsendes til interesserede, kontakt evt. Karin Løvbo, tlf. 33 18 44 35, eller [karin.lovbo@a-pressen.dk](mailto:karin.lovbo@a-pressen.dk).*



## Plakatsøjlen

### I gang med skolen

Aktuelt sætter i den kommende måned fokus på folkeskolen og især skolestarten for de mindste elever.

Gennem en række opinionsundersøgelser fra analysefirmaet PLS Rambøll giver den danske befolkning sit besyv med i overvejelserne om, hvorvidt den danske folkeskole er god nok, om man hellere vil have sit barn i privatskole – og om hvordan politikerne bør prioritere på skoleområdet fremover.

Fredag den 4. august udkommer Aktuelt med et større Fokus-tillæg om folkeskolen, hvor både elever, lærere, ledere, forældre og politikere kommer til orde.

### Nyheder på [www.faglig.dk](http://www.faglig.dk)

Nu kan man få et hurtigt overblik over dagens vigtigste nyheder på [www.faglig.dk](http://www.faglig.dk). Hver dag kl. 12.00 opdateres højremenuen med såkaldte »Related links« til dagens begivenheder. Hermed får man nemt og hurtigt et overblik over, hvilken avis der har skrevet om hvad.

»Related links« er et samarbejde mellem NET-Redaktionen og NET-Medier.

### Kommende aktiviteter

<b>7/9</b>	SiD-forbundet: Konference om udvikling, samarbejde og resultater/USR
<b>15/9</b>	Fernisering på udstilling om arbejdernes stormagasin – Arbejdermuseet
<b>4-5/10</b>	Esbjerg Højskole: Landsmøde for LO's amter og sektioner
<b>19/10</b>	Esbjerg Højskole: Landsmøde for bestyrelsesmedlemmer fra tekniske skoler
<b>31/10-1/11</b>	Esbjerg Højskole: VUC-konference
<b>10-11/11</b>	Gilleleje FerieCenter: Landsmøde LO Skolekontakt

*Bidrag til rubrikken 'Månedens indlæg' kan indsendes til redaktionen 'LO-link' via Net-Dialog på adressen 'lolink postkasse', eller via e-mail 'link@lo.dk'.*