



Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner

Nr. 9 • Kongres 1999

Indhold

Læs Udspil fra kongressen

Alle kan tegne abonnement på LO's elektroniske kongres-nyhedsbrev ved at skrive sin e-mailadresse på www.lokongres.dk

Med DUA på dagsordenen

Kongresdelegerede fra de seks amter øst for Storebælt inviteres til orienteringsmøde om DUA/Øst-projektet, der skal ruste organisationerne til en forstærket indsats.

Jobbarrierer for etniske grupper

Et udvalg i Horsens har udarbejdet en oversigt over de mange forhindringer, udlændinge støder på, når de forsøger at komme ind på det danske arbejdsmarked.

Det afgørende gennembrud

I anledning af 100-året for Septemberforliget har Aalborg-forskeren Knud Knudsen udsendt en spændende historiebog om organiseringen på det danske arbejdsmarked – før og efter forliget.

Ny skolekontakt-struktur

Det Centrale Skolekontaktudvalg afløses af to nye LO-udvalg, der tager sig af hhv. folkeskolepolitik og det egentlige skolekontaktarbejde.

LO-kongres 1999: Det gælder fremtidens velfærd

Af Hans Jensen, formand for LO

Opbygningen af velfærdssamfundet har været fagbevægelsens overordnede projekt siden starten for mere end 100 år siden.

Vi har nået mange af de mål, vi havde sat os, men der er brug for en fornyet indsats for at sikre, at de svageste ikke svigtes – trods alle gode hensigter. Det er også vigtigt, at den velfærdsservice, der skal ydes, hænger fornuftigt sammen – ikke mindst økonomisk – så vi kan bære den danske velfærdsmodel med ind i det nye årtusinde.

Det er baggrunden for, at LO har valgt at sætte velfærd på dagsordenen på landsorganisationens 34. kongres, der indledes den 24. oktober. Vi vil her komme med et seriøst bud på, hvordan vi mener, at de velfærdsgoder, som skal være til gavn for hele befolkningen, skal udvikles og tilpasses fremtidens krav i en global, elektronisk tidsalder.

Meget tyder på, at grænserne er ved at være nået for, hvad det offentlige – måske især kommunerne – kan leve op til. Vi vil ikke indskrænke den offentlige sektor, men i fagbevægelsen er vi indstillet på at tage et øget ansvar for, at velfærden når ud til dem, der har det største behov.

Det betyder, at vi er parat til at prioritere og derigennem sikre kvalitet og service i de offentlige velfærdsopgaver. Men samtidig vil vi gerne tilbyde lønmodtagerne flere centrale velfærdsgoder i forbindelse med arbejdslivet, f.eks. gennem overenskomsterne. Der er mange opgaver, der presser sig på – fra uddannelse og kompetenceudvikling til familiepolitik, sundhed, socialt ansvar og integration af etniske minoriteter.

Fællesskabet og den enkelte

Men også fagbevægelsen står over for en række udfordringer. Hvordan kan vi sikre fleksibilitet og sociale rettigheder på samme tid? Hvordan kan vi både yde den bedste service over for det enkelte medlem og samtidig prioritere fællesskabet højt? Det er blot et par af de mange spørgsmål, der skal besvares.

Instituttet for Fremtidsforskning har udarbejdet flere analyser for LO om de muligheder, vi har for at løfte de mange nye opgaver. Konklusionen er, at vi kan vælge mellem tre modeller for fremtidens fagbevægelse.

Der er den professionelle, hvor der lægges vægt på individuel rådgivning og kampen for de bedste løn- og arbejdsvilkår for medlemmerne. Så er der den sociale fagbevægelse, der arbejder både politisk og fagligt for at påvirke udviklingen til gavn for lønmodtagerne. Og endelig er der den personlige fagbevægelse, der satser på at skabe de optimale muligheder for personlig og faglig udvikling for det enkelte medlem.

Valget bliver ikke let. Men med analysen er der lagt op til en spændende debat, hvis udfald er svært at forudsige. Jeg glæder mig i hvert fald til at høre, hvad kongressen mener om de tre modeller.

Europas fremtid til debat

Fremtidens velfærdssamfund og fremtidens fagbevægelse danner rammen om alle de andre dagsordenpunkter og temaer, der skal diskuteres på kongressen. Et af de vigtigste er debatten om Europas fremtid og dermed om Danmarks forbehold over for den fælles mønt, som behandles under beretningen. Det samme gælder overenskomstforhandlingerne til foråret, det sociale område og arbejdsmiljøet, som også har høj prioritet.

Et særlig aktuelt tema er voksen- og efteruddannelserne, som netop nu er i støbeskeen. Her kommer vi med et bud på fagbevægelsens visioner for fremtidens voksen- og efteruddannelse og gør status over de aktuelle forhandlinger med regeringen.

Fra vores egen verden kommer vi også ind på organisationsudviklingen. Her har vi skabt et samarbejde mellem forbundene om bl.a. medlemshvervning - en aktivitet, vi nok skal opprioritere de kommende år. Og endelig er mediepolitikken et vigtigt arbejdsfelt for fagbevægelsen, fordi vi derigennem kan sikre os imod, at befolkningen deles op i et kommunikationsmæssigt A- og B-hold. Sker det, vil det være til ubodelig skade for vores demokratiske samfundsopbygning.

Mange andre temaer vil blive berørt i debatten på kongressen. Men jeg er overbevist om, at der vil være opbakning bag de store linier, så vi med hele den styrke, vore medlemsorganisationer repræsenterer, kan være med til at præge udviklingen ind i det nye århundrede.

God kongres!

Gode debattører søges

Danmark er et af de lande i verden, der har den højeste levestandard. Det er også et af lande, hvor ligheden er størst i forhold til indkomstfordelingen. De seneste års højkonjunktur og vækst i økonomien har klart forbedret mulighederne for mange mennesker. Men den sociale ulighed eksisterer stadigvæk, og der er i dag grupper i Danmark - både i og uden for arbejdsmarkedet - som er marginaliserede eller udstødte. Samtidig viser LO's undersøgelser, at mange lønmodtagere oplever, at den sociale ulighed i Danmark er stor, og at velfærdssamfundet skal være kendetegnet ved gode støtte- og udviklingsmuligheder for svage grupper.

Det helt centrale spørgsmål, når det gælder den sociale ulighed, er hvordan vi får løst dette problem. Er det gennem f.eks. fleks- eller skånejob, revalidering, førtidspension, uddannelse eller forløb med ordinært job, at vi kan skabe bedre

muligheder for svage grupper? Og er det rigtigt, at en målrettet indsats over for social fattigdom er nødvendig, og at vi i større omfang skal acceptere positiv særbehandling for bestemte grupper?

Disse og mange andre spørgsmål kan du være med til at debattere på LO's kongres-hjemmeside. Her har vi åbnet et særligt debat-forum, hvor alle interesserede kan give deres bud på, hvordan centrale velfærdsproblemer kan løses.

Vær med i debatten om demokratiet

To andre emner, som vil blive debatteret på hjemmesiden, er demokratiets vilkår og prioriteringen af velfærdsgoderne. Generelt i befolkningen, og især blandt de kortuddannede, er der en opfattelse af, at politik er uigennemskueligt og vanskeligt at forstå. Selv om Danmark har et velfungerende demokrati, er der altså behov for udvikling og nytænkning - og det kan du bidrage til ved at deltage i debatten.

Samtidig står vi over for store udfordringer, hvad angår fordelingen af velfærdsgoderne. Det er jo ingen hemmelighed, at vi ikke har råd til det hele, og at vi derfor er nødt til at foretage et valg om, hvordan vi bruger de fælles penge bedst, og hvordan vi får mest ud af velfærds-kronerne. Klik ind på hjemmesiden, og giv dit bud på en prioriteringsnøgle.

Solidaritet med ikke-medlemmer

Endelig lægger kongres-hjemmesiden op til en debat om fagbevægelsens sociale ansvar over for dem, der ikke er medlemmer, og en diskussion om de vigtigste grunde til at være med i en fagforening. Mennesker på bl.a. bistandshjælp og i fleksjob kan ikke være medlemmer af en fagforening, og spørgsmålet er, om fagbevægelsen stadig har et ansvar overfor dem, eller om solidariteten skal udvises inden for »egne rækker«. Samtidig er det vigtigt at få sat på dagsordenen, hvilke ønsker medlemmerne har til den profil og de kerneopgaver, som fagbevægelsen skal påtage sig i fremtiden.

Klik ind og sig din mening på www.lokongres.dk

Der vil også være mulighed for at teste, hvilken fagbevægelse du foretrækker, læse om LO's velfærdsprojekt eller deltage i en velfærdsquiz, hvor præmien er et flot kamera, og meget, meget mere.

Abonnér på Udspil fra kongressen

Under kongressen i næste uge udkommer LO's elektroniske nyhedsbrev Udspil hver dag og lægges ud på den særlige kongres-hjemmeside.

Du kan tegne abonnement på nyhedsbrevet ved at gå ind på hjemmesiden www.lokongres.dk og klikke på knappen i nederste højre hjørne.

Du behøver blot at skrive din e-mail-adresse i feltet, så vil du automatisk modtage Udspil hver dag under kongressen, så snart det er færdigproduceret.

Seks LO-amter sætter DUA på dagsordenen

De seks LO-amter øst for Storebælt vil i det næste halve år sætte Det Udviklende Arbejdet på dagsordenen i de faglige medlemsorganisationer i storregionen – dvs. Frederiksborg, Storkøbenhavn, Bornholm, Roskilde, Vest-sjællands og Storstrøms amter.

Det sker i erkendelse af, at der er masser af projekter i gang på arbejdspladserne, som har DUA som indfaldsvinkel. Derfor er det vigtigt, at fagbevægelsen for alvor bringer sig i front på dette område – bl.a. ved at kigge på sin egen organisation og egne værdier, kultur og normer for derigennem at finde nye udviklingsmuligheder.

– Vi håber projektet kan medvirke til, at organisationerne vil se på DUA med nye øjne og være med til at sætte en udvikling i gang omkring de mange temaer, der indgår i DUA-strategien – fra ledelse og personalepolitik til miljø, etik og socialt ansvar, siger Henrik Faber Hansen, der netop er startet som projektleder for de seks LO-amter.

Forskellighed og udvikling

Han vil fra 1. november have fast adresse hos LO Roskilde amt, og herfra vil han tage rundt i hele området øst for Storebælt for at sætte fokus på Det Udviklende Arbejde i medlemsorganisationerne.

– På det seneste har det været svært at skaffe opbakning til tværfaglige møder og arrangementer under overskriften »DUA«. Derfor vil vi både styrke de eksisterende netværk og forsøge at inddrage DUA-tankegangen i det daglige fagpolitiske arbejde i organisationerne f.eks. gennem møder, kurser og konferencer, siger Henrik Faber.

Han lægger vægt på, at DUA kan betyde noget helt forskelligt på forskellige typer af arbejdspladser. Derfor er det vigtigt at skelne mellem vareproducerende og serviceproducerende virksomheder og mellem faglige eller politiske organisationer. Dertil kommer, at det, der er godt og udviklende for nogen, kan være det stik modsatte for andre. Men det er netop i denne forskellighed, værdierne og principperne bag Det Udviklende Arbejde findes, understreger Henrik Faber.

Invitation på LO-kongressen

Da tiden er knap, er det planen at starte op med nogle af de organisationer, der er meget motiverede for at arbejde med DUA, og som blot mangler det sidste skub i at gøre tankerne konkrete og handlingsrettede.

De seks amter bag projektet vil benytte LO-kongressen i Falkoner Centret til at skabe kontakt til lokale organisationer, der er interesseret i at være med i de nye DUA-aktiviteter. – Derfor indbyder vi til et orienteringsmøde på kongressen, hvor alle

faglige repræsentanter øst for Storebælt er velkomne til møde frem og få mere at vide om, hvad der skal ske i de kommende seks måneder. Vi vil også gerne høre, hvilke erfaringer og holdninger kongresdeltagerne selv har til Det Udviklende Arbejde, tilføjer Henrik Faber Hansen.

Han har tidligere været rejsesekretær og organisationssekretær i DSU og har desuden arbejdet for SiD, inden han i 1990 kom til Roskilde Højskole, hvor han siden har undervist både på højskole- og FIU-kurser.

OBS: Orienteringsmødet om DUA/Øst-projektet finder sted på LO-kongressen onsdag den 27. oktober kl. 12.00 til 13.30 i Ewalds Bar i Falkoner Centret.

Barrierer på arbejdsmarkedet for de etniske grupper

I debatten om flygtninge og indvandrere bliver det ofte nævnt, at den bedste vej til integration i det danske samfund er at være på en arbejdsplads. Men for mange flygtninge og indvandrere er det særlig svært at komme ind på det danske arbejdsmarked. Blandt de etniske minoriteter i Danmark er der færre, som har arbejde end i befolkningen som helhed.

En gruppe under Udvalget for etniske minoriteter – UEM – i Horsens har gennem længere tid arbejdet med barriereproblemerne. Et af formålene med UEM er netop at overvinde de barrierer, der forhindrer, at de etniske grupper bliver integreret på arbejdsmarkedet.

- Men inden man kan komme i gang, må man først gøre sig klart, hvilke barrierer det i praksis drejer sig om. Derfor har vi udarbejdet en detaljeret barriere-oversigt, der er ved at blive trykt i form af en lille folder. Det er meningen, at den skal kunne bruges af alle, som arbejder med disse spørgsmål f.eks. i forbindelse med fagforeningernes integrationsovervejelser. De forskellige parter under UEM bruger allerede barriere-papiret i forbindelse med temamøder og lignende, oplyser sekretær i UEM-udvalget Torkill Jensen.

UEM er et fælles udvalg for LO-Horsens, AOF Horsens, AF-Horsens, Horsens kommune og flere lokale etniske foreninger. Det regionale arbejdsmarkedsråd i Vejle-regionen støtter udgivelsen af barriere-folderen.

Ifølge UEM's barriere-oversigt skyldes problemerne dels forholdene på arbejdsmarkedet, dels forhold inden for de forskellige etniske grupper.

Barrierer på jobbet

Fordomme

Et fremmedklingende navn og en »forkert« hudfarve afskrækker og frasorterer på forhånd uanset kvalifikationer.

Uvidenhed

Der fokuseres på besværet og problemerne ved at have udlændinge ansat fremfor at finde løsningsmodeller.

Kan de nok til at klare jobbet, eller vil der opstå for mange misforståelser, der kommer til at koste penge for virksomheden?

Der er ikke tid eller råd til sociale eksperimenter på arbejdspladsen.

Frygt for eller forventning om, at en anderledes kultur, religiøse ritualer eller klædedragt vil give problemer.

Tendens til at betragte folk, der ikke taler eller skriver korrekt dansk, som folk med mangler.

Negative forventninger til arbejdsevnen

Kan de nu også det, vi forlanger?

De er nok ikke så indstillet på hårdt arbejde, kommer måske ikke til tiden og har mange sygedage.

Skal de bede i arbejdstiden?

Tvivl om de forstår instruktioner og anvisninger.

Tvivl om, hvorvidt de bare siger ja, eller om de faktisk har forstået.

Manglende formelle færdigheder

Der lægges stor vægt på en bestemt uddannelse, der helst skal være dansk, bestemte eksamenspapirer, som de etniske minoriteter sjældent har, samt arbejds erfaringer opnået i Danmark.

Udenlandske erfaringer og baggrund anerkendes sjældent.

Isolation

Frygt for at etniske minoriteter vil isolere sig på arbejdspladsen. Det er bedst, hvis der ikke opstår for faste grupper og klikker.

Arbejdskammeraterne vil ikke arbejde sammen med dem

De kender ikke kulturen på danske arbejdspladser. De forstår ikke dansk humor. De vil nok ikke være med ved fredagsbajeren og julefrokosten.

Mange job bliver ikke slået op

Ansættelser sker gennem interne opslag og gennem bekendte. De etniske minoriteter har ikke samme netværk som danskerne.

Stillingsopslag

Mange stillingsopslag er udformet, så de etniske minoriteter tror, det ikke nytter at søge.

Ledige stillinger annonceres i det lokale dagblad, som udlændinge ikke læser.

Ledelsen er usikker

Bliver der problemer med de øvrige ansatte eller med fagforeningen?

Usikkerhed hos kollegerne

Det kan være svært for de danske kolleger at finde balancen mellem at turde stille krav til og udvise hjælpsomhed overfor kolleger med en anden etnisk baggrund. I starten er man måske overhjælpesom for derefter at blive irriteret.

Arbejdspladsens image

Frygt for at arbejdspladsen får lavstatus ved at blive stemplet som indvandrer-arbejdsplads. Man ønsker derfor ikke at ansætte en for stor kvote etniske medarbejdere.

Barrierer hos de etniske minoriteter selv

Uopfordret ansøgning

De fleste job bliver besat uden om det traditionelle jobmarked. Etniske minoriteter kender ikke til systemet med uopfordret ansøgning.

De giver for hurtigt op

Mange danskere fortsætter med at søge, selv om de allerede har skrevet 100 ansøgninger. De etniske minoriteter mister modet langt tidligere.

Usikkerhed i forhold til kvalifikationer

De etniske minoriteter søger ikke et job, hvis ikke de opfylder kravene 125 pct.

Ydmyghed

De etniske minoriteter kender ikke til spillereglerne, når de søger job eller kommer til jobsamtale. De ved ikke, hvilken adfærd der forventes. De underspiller deres egne evner og kvalifikationer og fremstår som ukvalificerede, selv om de måske ikke er det.

Manglende selvtillid

Troen på sig selv er mindre end før efter lang tids ophold i et asylcenter og lang tid væk fra arbejdsmarkedet.

Usikkerhed over for danskere

Mange flygtninge og indvandrere kender kun danskerne som medarbejdere i asylcentre, sprog lærere og sagsbehandlere.

Manglende netværk

De etniske minoriteters netværk begrænser sig ofte til arbejdspladser, hvor der i forvejen er mange udlændinge ansat.

For ringe danskkundskaber

Mange opfatter det som flovt at bede om at få en instruks eller information gentaget. Derfor siger de ja, selv om de ikke har forstået oplysningen.

Nervøsitet

De er nervøse ved tanken om måske at være den eneste ikke-dansker på arbejdspladsen.

For lidt kendskab til danske krav

De etniske minoriteter kender for lidt til dansk kultur og omgangsform. De forstår ikke det flade hierarki, hvor autoriteten ikke er klart synlig, men usynlig fordi den er bundet til kompetencer.

De har svært ved at opfylde forventninger om, at medarbejderne tager ansvar, viser initiativ, er selvstændige og udadvendte.

Problemer med den sociale adfærd på arbejdspladsen f.eks. overholdelse af mødetider og pauser.

Fokusering på faglige kvalifikationer

De etniske grupper fokuserer ofte udelukkende på at opnå faglige kvalifikationer og har mindre forståelse for vigtigheden af også at besidde de mere bløde kvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet i dag.

Særlige grupper

Især flygtninge fra visse lande kan have specielle problemer, der er knyttet til oplevelser før ankomsten til Danmark. Det gælder f.eks. torturofre, folk med krigstraumer eller mennesker, som har levet det meste af deres barndom og ungdom i flygtningelejre.

Barriereoversigten er udarbejdet af UEM i Horsens. UEM's adresse er: LO-Horsens, Holmboes Allé 2, 8700 Horsens, tlf. 75 62 06 22 / 75 62 09 86.

Retten til at organisere sig blev det afgørende gennembrud

Septemberforliget, der for 100 år siden satte en stopper for fire måneders storlockout, var på papiret en sejr for arbejdsgiverne, som fik opfyldt de fleste af deres krav. Alligevel var der ikke tale om et nederlag for LO – dengang De Samvirkende Fagforbund – som tværtimod glædede sig over, at »status quo« var opretholdt.

Forliget betød nemlig, at arbejdsgiverne med deres underskrifter anerkendte arbejdernes ret til at organisere sig og til at danne deres egne fagforeninger. Samtidig betød det, at retten til at strejke officielt blev accepteret på lige fod med arbejdernes ret til at erklære lockout. Konfliktretten blev dog begrænset for begge parter – så længe overenskomsten løb, var der fredspligt. Og kun når aftaler skulle fornyes, var der ret til at varsle strejke eller lockout.

Hovedprincipperne i Septemberforliget lever videre den dag i dag som et vigtigt element i det aftalesystem, der også kaldes »den danske model«. Men det er aldrig lykkedes for arbejdsgiverne at komme igennem med deres hovedkrav fra 1899. De ønskede, at aftaler indgået på hovedorganisationsplan juridisk skulle forpligte underorganisationerne og deres medlemmer. Men på det punkt har fagbevægelsens decentrale struktur med suveræne forbund og fagforeninger ikke kunnet leve op til arbejdsgivernes forventninger.

Aftalesystemet i 100 år

Septemberforliget og de skelsættende begivenheder før og under storlockouten beskrives indgående i en ny bog om »Arbejdskonflikternes historie i Danmark«. Det er historikeren Knud Knudsen fra Aalborg Universitet, der har påtaget sig at skrive beretningen om, hvordan organiseringen på det danske arbejdsmarked udviklede sig i slutningen af 1800-tallet og førte til den formalisering af aftalesystemet, som har overlevet frem til i dag.

Han har tidligere studeret de store centraliserede overenskomstopgør i mellemkrigstiden, men i den ny bog går han tilbage til starten for at undersøge, hvordan det gik til, at såvel lønmodtagere som arbejdsgivere valgte at slutte sig sammen og afgøre de vigtige spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive forhandlinger.

Knud Knudsen fortæller om de første lokale konflikter og »omgangsskruen« i 1870'erne og behandler derefter sammenhængen mellem arbejdskamp, faglig organisering og forskellige konfliktformer. I bogens anden del beskriver han kampen for 8-timers dagen, som lykkedes, men som blev efterfulgt af lønnedgang inden for de fleste fag. Et stort kapitel omhandler de voldsomme konflikter op til krisen i 1930'erne og det første statsindgreb i overenskomsterne, som blev en realitet med Kanslergadeforliget i 1933.

I en afsluttende del trækkes de store linier op fra mellemkrigsårene frem til de urolige år på arbejdsmarkedet i perioden fra 1968 frem til 1980'erne.

De globale udfordringer

Knud Knudsens bog blev præsenteret på en stor forskerkonference den 15. september på Christiansborg, som satte fokus på de historiske perspektiver og udviklingstendenser i 100-året for septemberforliget. Konferencen var arrangeret af CARMA, Center for arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet.

En lang række danske og udenlandske arbejdsmarkedsforskere kom med deres synspunkter på den danske model og dens chancer for at klare de udfordringer – ikke mindst på europæisk og globalt plan – der venter efter årtusindskiftet.

Konferencen blev åbnet af finansminister Mogens Lykketoft, som karakteriserede Septemberforliget som et særlig dansk fænomen. Den rå arbejdskamp blev afløst af en bredere konsensus-model. Trods stærke interessemodsætninger skulle samfundet jo fungere, og det krævede en form for social harmoni. Til gengæld fik organisationerne en vigtig politisk rolle som høringsberettigede parter.

Resultatet er, at det i Danmark stadig er indlysende og attraktivt at være organiseret, selv om medlemsopbakningen i andre lande falder stærkt. I dag er det ikke så meget løn, der forhandles om på organisationsplan, men der er opgaver nok for fagbevægelsen – og for parterne – at tage sig af som f.eks. arbejdsmiljø og kompetenceudvikling. Derfor er der al mulig udsigt til, at den danske model kan holde sig i live i lang tid endnu, fastslog Mogens Lykketoft.

Knud Knudsen: Arbejdskonflikternes historie i Danmark – Arbejdskampe og arbejderbevægelse 1870-1940. Udgivet af SFAH, Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie. 384 sider, bogladepris 325 kr.

Nyt skolekontaktudvalg skal koordinere lokale aktiviteter

LO's skolepolitiske aktiviteter på folkeskoleområdet skal igen til at »gå på to ben«.

For at gøre indsatsen mere effektiv og målrettet har LO's ledelse besluttet at adskille det skolepolitiske arbejde og det egentlige skolekontaktarbejde. Det vil sige, at Det Centrale Skolekontaktudvalg nedlægges og afløses af to nye faste udvalg.

Dels oprettes en skolepolitisk arbejdsgruppe, som skal referere direkte til LO's arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske udvalg. Og dels skal der nedsættes et nyt koordinerende skolekontaktudvalg med særlig kompetence på det organisatoriske område.

Formålet med omlægningen er at styrke det lokale arbejde ved at give såvel amternes skolekontaktfolk som forbundenes repræsentanter bedre tid til at koordinere deres aktiviteter og kampagner og tilrettelægge materialer, gæstelæreruddannelse mv. Der bliver også mulighed for at inddrage flere LO-amter i udvalgsarbejdet, end det har været tilfældet i Det Centrale Udvalg.

LO-amterne har fået en frist til 1. november til at indstille repræsentanter til det ny SK-udvalg, som indleder sit arbejde hurtigst muligt efter LO-kongressens afslutning.

Ændret opgavefordeling

Samtidig er der lagt op til en ændret opgavefordeling mellem LO-amterne og de regionale skolekontaktudvalg. Forhandlingerne om en samarbejdsaftale er endnu ikke faldet på plads, men i et udspil om den fremtidige indsats på området foreslås det bl.a.:

- At skolekontaktarbejdet skal prioriteres højere i LO-amter og -sektioner.
- At informationsniveauet højnes, og at kommunikations- og beslutningsveje præciseres.
- At flere konkrete opgaver uddelegeres til sektioner og amter, samt
- At LO-amternes koordinerende rolle i forhold til sektionerne styrkes, bl.a. skal de sikre, at der udarbejdes lokale handlingsplaner for fremtidige aktiviteter. LO-amterne får desuden et øget ansvar for, at der er uddannede gæstelærere til rådighed i lokalområderne.

Den landsdækkende handlingsplan for skolekontaktarbejdet i år 2000 lægger i øvrigt op til, at gæstelæreråret 1999 fortsætter ind i år 2000 med en lang række aktiviteter, der skal medvirke til at rekruttere og fastholde kvalificerede og motiverede gæstelærere i alle dele af landet.

Blandt temaerne for det kommende års aktiviteter kan også nævnes forberedelserne til næste skolebestyrelsesvalg og børnearbejde i den 3. verden.

Børns arbejdsmiljø - og forældrenes ansvar

Forældre har et dobbelt ansvar, når deres børn starter i et fritidsjob.

De skal både sikre sig, at deres søn eller datter er godt forberedt til at træffe det vigtige valg, det er at påtage sig et fritidsjob ved siden af skolearbejdet.

Men samtidig er forældre efter lovgivningen pålagt et juridisk ansvar for, at lovgivningen er overholdt – både i forhold til barnet og i forhold til arbejdsgiveren.

En ny pjeces fra LO Skolekontakt understreger betydningen af, at børn skal have tilladelse fra deres forældre, før de kan få et fritidsjob.

»Har dit barn lov?« hedder pjecen, som oplyser om unges rettigheder og pligter på arbejdspladsen. Udgangspunktet er, at forældrene har det overordnede ansvar for barnets velfærd – også i arbejdstiden. Derfor skal de bl.a. underskrive ansættelseskontrakten, og de kan i princippet straffes på lige fod med arbejdsgiveren, hvis der sker overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Børn under 13 år må ikke udføre arbejde for andre – de må kun hjælpe med i familiens egen virksomhed. Børn mellem 13 og 15 år – der stadig går i skole - må gerne arbejde, men arbejdsgiveren skal give en skriftlig redegørelse til forældrene, der dokumenterer, at arbejdsmiljøet er i orden.

Ifølge pjecen sker der stadig for mange arbejdsulykker blandt børn og unge. For årene 1994-98 har Arbejdstilsynet registreret 3.347 arbejdsskader blandt unge under 18 år. Dertil kommer de mange tilfælde, der ikke blev anmeldt i perioden.

I pjecen opfordres forældrene også til at tage diskussionen op med skolen f.eks. på forældremøder. Både fritidsjob og arbejdsmiljø hører ind under emnet »Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering«, der er obligatorisk fra skolestarten.

Nyt værktøj skal forebygge arbejdsulykker

Sikkerhedsudvalget holder møde bag lukkede døre. Der er sket en alvorlig ulykke på virksomheden, og nu er det vigtigt at finde frem til de reelle årsager til, at det gik galt. For ellers er der risiko for, at ulykken kan ske igen.

Det er i korte træk plottet i en videofilm fra Arbejdstilsynet, som lægger op til en ny fælles praksis, der skal forebygge arbejdsulykker på en mere effektiv måde. Hvert år sker der ca. 5.500 alvorlige ulykker på danske arbejdspladser, og for at få tallet længere ned, har tilsynet iværksat en informationskampagne, der skal vare frem til den 1. maj 2000.

Hovedpersonen i filmen er den unge sikkerhedsrepræsentant, hr. Holm, som i bedste detektiv-stil opklarer en arbejdsulykke ved hjælp af Arbejdstilsynets nye kortlægningsværktøj, der lanceres sammen med videoen. Princippet i det nye værktøj er, at alle involverede i en ulykke skal svare på spørgsmål, så baggrunden for hændelsen kan blive grundigt belyst.

En arbejdsulykke defineres som alvorlig, hvis den medfører dødsfald, mistede lemmer, knoglebrud eller skader på store dele af kroppen. Hvis de alvorlige ulykker medregnes, skete der i 1998 48.378 større og mindre arbejdsulykker på danske arbejdspladser.

Som led i kampagnen er der udarbejdet et materialesæt, som Arbejdstilsynet i den kommende tid vil tage med ud på virksomhederne, når der er sket en alvorlig ulykke. Virksomheder, der anmelder mindre alvorlige arbejdsulykker, vil få tilsendt en folder med oplysninger om de nye værktøjer og materialer, som nu kan fås hos Arbejdstilsynet.

Et udvalg med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, som har deltaget i planlægningen af projektet, er også med til at følge op på kampagnen og formidle de nye materialer.

Fokus på de farligste job

Danmarks Radio har indledt en serie TV-programmer om de ti farligste jobområder på det danske arbejdsmarked.

Udsendelsesrækken er blevet til i samarbejde med Arbejdstilsynet og indgår i den kampagne, der er iværksat som led i arbejdsminister Ove Hygums handlingsplan til forbedring af arbejdsmiljøet.

Målgruppen er ledelse og medarbejdere på danske arbejdspladser, og formålet er at øge bevidstheden om, hvad det betyder at have et godt arbejdsmiljø, og inspirere til at finde løsninger på konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet vil senere distribuere TV-udsendelserne til brug i undervisningen og blandt arbejdsmiljøprofessionelle.

De ti mest udsatte jobgrupper tæller hjemmehjælpere/sygehjælpere, chauffører, specialarbejdere i bygge- og anlægssektoren, svejsere, smede, slagteriarbejdere, jernbanearbejdere, træindustriarbejdere, stålværks- og støberiarbejdere samt specialarbejdere i den kemiske industri.

Ansatte inden for disse jobgrupper rammes i særlig høj grad af alvorlige ulykker og arbejdsbetingede lidelser på grund af udsættelse for kræftfremkaldende stoffer, tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde, psykosociale risikofaktorer, dårligt indeklima og støj.

Arbejdsministeren har fordelt 31 mill. kr. til 53 aktiviteter og projekter, der skal nedsætte risikoen for at arbejde inden for de ti farlige jobgrupper. Forslagene er udarbejdet af de respektive branchearbejdsmiljøråd.

TV-serien »Farligt arbejde« vises tirsdage fra kl. 18.30 til 19.00 på DR 2. Der er genudsendelse søndag kl. 11.55 til 12.25 på DR 1.

Værktøjskasse til udvidet APV-check

BST Sorø har i samarbejde med det private konsulentfirma Precon Management udviklet en ny helhedsorienteret metode til arbejdspladsvurdering.

Metoden hedder »Integreret APV« og kobler den traditionelle arbejdspladsvurdering sammen med en vurdering af kvalitet, produktivitet, miljø mv.

Formålet er at inddrage alle relevante faktorer, der har betydning for en virksomheds indtjening og konkurrenceevne. Derfor skal ressourceanvendelse, leveringsevne og påvirkning af det ydre miljø også tages med, når det fysiske og psykiske arbejdsmiljø skal vurderes.

BST Sorø har udarbejdet en værktøjskasse til »Integreret APV«, som med fordel kan suppleres med konsulentbistand. For at få det maksimale udbytte af metoden kan mindre virksomheder tilmelde sig en møderække, hvor et APV-forløb gennemgås med bistand fra BST og Precon Management.

Større virksomheder kan få skræddersyet deres eget virksomhedskursus, hvor de bliver klædt på til selv at gennemføre et udvidet APV-check.

Oplysninger om »Integreret APV« fås ved henvendelse til BST Sorø, Midtsjællands Bedriftssundhedscenter, tlf. 57 83 55 00, e-mail info@bst-soroe.dk

Fagbevægelsen skal mere på banen i integrationsdebatten

Af Evald Zacho, formand for LO Vejle amt

De faglige organisationer skal markere sig mere i debatten om at integrere indvandrere og flygtninge bedre på det danske arbejdsmarked. De faglige organisationer kan bl.a. medvirke til at synliggøre de barrierer, der findes i dag – både set fra de etniske minoritetsgrupper og virksomhedernes side.

Vi skal i fagbevægelsen være med til at sikre, at de etniske grupper får informationer om de arbejdsmarkedsforhold og regler, der gælder på danske arbejdspladser. De skal f.eks. have bedre kendskab til spillereglerne omkring jobsøgning, hvor de ofte ikke kender til systemet med uopfordret jobsøgning. Det samme gælder de usagte spilleregler ved jobsamtaler, hvor mange flygtninge og indvandrere underspiller deres kvalifikationer, hvis de kommer til en samtale, og derfor kommer til at fremstå som mindre kvalificerede.

Man hører ofte, at der lægges afgørende vægt på, at de etniske ansøgere skal kunne tale og skrive dansk for overhovedet at komme i betragtning. Dette må siges at være en barriere, når man sammenligner med, at mere end 20 pct. af danskerne faktisk har læse- og staveproblemer.

Forskellige udmeldinger fra arbejdsgiverrepræsentanter giver god anledning til, at de faglige organisationer nu kommer mere på banen i diskussionen. For nylig tilkendegav en handelsstandsformand fra Haderslev således i TV, at man da ville være åben for at ansætte lærlinge med en etnisk baggrund – forudsat at lovgivningen blev ændret i forbindelse med lærlinges prøvetid.

Handelsstandsformanden mente, at en prøvetid på ni måneder i stedet for de nuværende tre måneder skulle gælde for f.eks. 2. generationsindvandrere, mens danske lærlinge stadigvæk kunne nøjes med tre måneders prøvetid. Man ønsker altså en opstramning af reglerne kun for de unge med etnisk baggrund. Dette er for mig at se helt uacceptabelt, og i sådanne tilfælde bør fagbevægelsen tage til genmæle.

Fagbevægelsen bør gå sammen med de etniske grupper for at få afdækket barriererne på arbejdsmarkedet. Det gælder både barrierer hos de etniske grupper selv, hos arbejdsgiverne og hos fagforeningernes egne medlemmer. Det er nødvendigt for alle parter at få et bredere kendskab til de kulturforskelle, der kan være mellem de forhold, de etniske minoritetsgrupper kommer fra, og danske arbejdsmarkedsregler.

Mange kommer fra lande, hvor der ikke findes demokratiske rettigheder m.h.t. indflydelse på job- og arbejdsforhold på arbejdspladsen. Det kan f.eks. betyde, at etniske medarbejdere ikke forlanger værnemidler eller indvilliger i at arbejde under planlagt ferie, fordi de ikke kender lovgivning og rettigheder godt nok.

Det er vigtigt, at samarbejdet mellem fagbevægelsen og de etniske grupper foregår lokalt gennem personlig dialog og kontakt. Det er ikke nok at sende informationsbreve ud, der skal personlig kontakt til, f.eks. gennem de etniske minoritetsgrupperes egne foreninger.

Problemerne med manglende integration bliver ikke mindre nu, hvor flere kommuner får flygtninge ud. Fagbevægelsen må sørge for at blive inddraget som samarbejdspartner, når nye flygtningegrupper skal integreres på arbejdsmarkedet. Jobmæssig ligestilling er en afgørende faktor, hvis integrationen i det danske samfund skal lykkes.

I øvrigt er der brancher med mangel på arbejdskraft, hvor man er begyndt at snakke om at hente nye medarbejdere fra udlandet. Her må vi som fagbevægelse medvirke aktivt til at sikre de nuværende indbyggere med etnisk baggrund såvel uddannelse som arbejde.

Bidrag til rubrikken "Månedens indlæg" kan indsendes til redaktionen "IO-Link" via Net-Dialog på adressen: lolink postkasse. Eller via e-mail: link@lo.dk