

Indholdsfortegnelse

Urimelig straf til ledige 1

Har man været arbejdsløs i mere end et år, og siger nej til et aktiveringstilbud, mister man retten til at modtage dagpenge, indtil man igen har præsteret 52 ugers ordinært arbejde.

Klar til arbejdsmarkedet 3

Mellem 15.000 og 25.000 personer har trukket sig ud af arbejdsstyrken, på trods af at de enten har en kompetencegivende uddannelse eller har været i job inden for det seneste år.

Holdningen 4

Det er mennesker, der lægger rammerne for arbejdslivet. Derfor har vi også selv muligheden for at ændre på de arbejdsforhold, som vi ikke synes, er gode nok, skriver LO's formand Hans Jensen.

Et solidarisk Europa 6

Fagbevægelsen står over for store udfordringer med at håndtere den globaliserede økonomi og EU's udvidelse. Derfor bliver lønmodtagernes grundlæggende rettigheder til et vigtigt tema fremover

Udspil 17. maj 2001

Nyhedsbrevet *Udspil* udgives af Landsorganisationen i Danmark Rosenørns Allé 12, 1634 København V Tlf. 3524 6000, fax: 3524 6308, www.lo.dk, e-mail: udspil@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.
I redaktionen: Henrik Rasch, Susse Maria Holst, Dorte Monggaard, Erik Harr og Michael Bræmer. Layout: LO. Illustration: Knud Andersen, Skønvirke. Mangfoldiggørelse ikke tilladt uden tilladelse fra LO. ISSN-nr.: 1397-9930

Dagpenge

Urimelig straf til langtidsledige

Har man været arbejdsløs i mere end et år, og siger nej til et aktiveringstilbud, mister man retten til at modtage dagpenge, indtil man igen har præsteret 52 ugers ordinært arbejde. Det er en meget hårdere straf end for andre og stærkere grupper i dagpengesystemet. LO mener, at man med de hårde straffe risikerer at udstøde de svageste ledige af dagpengesystemet og dermed af arbejdsmarkedet.

Straffen for selvforskyldt ledighed er hårdere, jo længere tid man har været uden arbejde. Ledige i aktivperioden (uden job i mere end et år), som siger nej til et jobtilbud eller til at underskrive en individuel handlingsplan fra Arbejdsformidlingen, kan ifølge de nuværende regler først modtage dagpenge igen, når de har arbejdet i 1924 timer, hvilket svarer til et helt års arbejde – det vil sige, at de pågældende reelt starter helt forfra med at optjene ret til dagpenge.

Til sammenligning får alle andre a-kasseforsikrede maksimalt mellem en og fem ugers dagpenge-karantæne, hvis de siger op eller afslår et job formidlet fra AF. Og først i gentagelsestilfælde mister man retten til dagpenge, og da kun indtil man har præsteret, hvad der svarer til otte ugers ordinært arbejde.

Den hårde straf kan også blive udløst i de tilfælde, hvor den ledige udviser adfærd, der kan sidestilles med afslag. Det drejer sig typisk om

Eksempler på sanktioner ved selvforskyldt ledighed

Selvforskyldt ophør/afskedigelse i ordinært arbejde

1. gang: Fem ugers karantæne.
2. gang: (Inden for 12 måneder): Krav om 300 timers ordinært arbejde for at genvinde ret til dagpenge.

Afslag på ordinært job formidlet af AF

1. gang: En uges karantæne.
2. gang: (Inden for 12 måneder): Krav om 300 timers ordinært arbejde for at genvinde ret til dagpenge.

Afslag på handlingsplan /jobtilbud i dagpengeperioden

1. gang: En uges karantæne.
2. gang: (Inden for 12 måneder): Krav om 300 timers ordinært arbejde for at genvinde ret til dagpenge.

Afslag på handlingsplan/jobtilbud i aktivperioden

1. gang: Krav om 1924 timers ordinært arbejde for at genvinde ret til dagpenge.

Ophør i job- eller uddannelsesstilbud

1. gang: En til fem ugers karantæne.
2. gang: (Inden for 12 måneder): Krav om 300 timers ordinært arbejde for at genvinde ret til dagpenge.

tilfælde, hvor en langtidsledig af den ene eller anden grund ikke møder op til et aftalt møde i AF.

LO anser de store forskelle i sanktionsniveauerne for at være udtryk for en forskelsbehandling, som er ekstra urimelig, eftersom netop de grupper, som i forvejen har sværest ved at komme tilbage i ordinært arbejde, straffes særligt hårdt.

LO-sekretær Harald Børsting mener, at sanktionssystemet skal indrettes, så det understøtter bestræbelserne på at øge arbejdstyrken frem for at virke udstødende.

– En af hjørnestenene for dagpengesystemet er, at alle skal stå til rådighed og være villige til at påtage sig arbejde, men så må betingelserne for at være med i systemet også være rimelige. Som reglerne er i dag, får man let den tanke, at systemet bevidst arbejder på at udstøde de ledige, som i forvejen har det sværest, i stedet for at hjælpe dem tilbage i arbejde, siger Harald Børsting.

Han mener samtidig, at øgede muligheder for at sige nej til aktiveringstilbud, som er for dårlige, ligger naturligt i forlængelse af arbejdsministerens tanker om generelt at styrke de lediges rettigheder. Det kan også være en af metoderne til at forbedre kvaliteten af aktiveringen i AF-systemet.

– Sanktionsniveauet for de ledige, der har været længst i systemet, er for voldsomt, hvis man samtidig vil give de ledige en reel mulighed for at sige nej til aktiveringstilbud, som er af for dårlig kvalitet. Når alle erkender, at der er problemer med kvaliteten i aktiveringstilbuddene, må det være logisk at indrette reglerne, så de lediges rettigheder – og retten til at sige nej – bliver markeret tydeligere, mener Harald Børsting.

Partier lægger op til ændringer

De store forskelle i straffen til de ledige har fået forligspartierne bag dette års finanslovaftale om arbejdsmarkedet til at bede arbejdsmarkedets parter i Landsarbejdsrådet om at komme med et samlet forslag til, hvordan der kan komme mere rimelighed i sanktionerne ved selvforskyldt ledighed.

Samtidig har Arbejdsministeriet udarbejdet et notat, hvoraf det fremgår, at grænsen mellem de forskellige typer af sanktioner i praksis er hårfin, hvilket yderligere understreger behovet for mere ensartede straffiveauer i denne slags sager.

I 1999 blev 2.768 ledige ramt af dagpengelovgivningens sanktioner mod selvforskyldt ledighed. Heraf var der 1.014 ledige i aktivperioden, som dermed reelt blev sat tilbage til start i dagpengesystemet, så de ikke opnår ret til dagpenge, før de igen har arbejdet i 1924 timer inden for en tre-årig periode.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Jan Eriksen på telefon 3524 6146.

Yderligere kommentarer: LO-sekretær Harald Børsting på telefon 3524 6000.



Arbejdskraft

Stor gruppe klar til arbejdsmarkedet

Mellem 15.000 og 25.000 personer har trukket sig ud af arbejdsstyrken på trods af, at de enten har en kompetencegivende uddannelse eller har været i job inden for det seneste år. En målrettet uddannelsesindsats kan sammen med et mere rummeligt arbejdsmarked trække dem tilbage på arbejdsmarkedet, mener LO.

En væsentlig del af regeringens målsætning om at øge arbejdsstyrken med 100.000 personer frem til år 2010 kan løses ved at trække den såkaldte "stille reserve" ud på arbejdsmarkedet.

Ifølge en analyse, som Oxford Insight har lavet for LO på basis af Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelsen fra i fjor, udgør denne arbejdskraftreserve udgør omkring 30.000 personer. De er defineret ved, at de enten ønsker at komme i arbejde, eller at de har været i job inden for de seneste to år.

Heraf er et sted mellem 15.000 og 25.000 personer i dag uden for arbejdsstyrken, selv om de har en kompetencegivende uddannelse eller har haft et job inden for det seneste år.

Langt den overvejende del af denne stille reserve er kvinder, og især i gruppen som har en uddannelse, er der mange i aldersgruppen fra 40 til 54 år.

Omkring to tredjedele lever af førtidspension, mens hovedparten af de resterende falder ind under kategorien "ude af erhverv". En mindre gruppe lever desuden af enten folkepension eller efterløn.

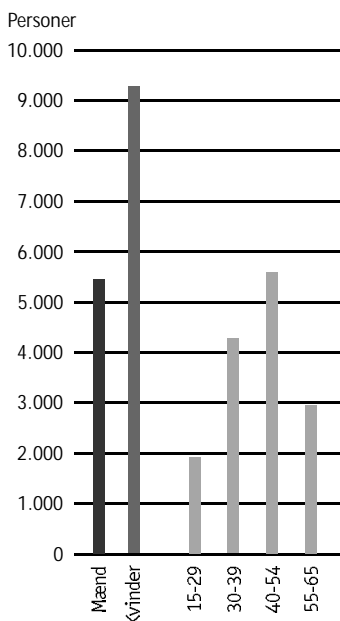
Ingen barrierer

Det særlige ved denne gruppe af personer er som nævnt, at langt de fleste angiver at være klar til at påtage sig arbejde. Desuden lader deres jobmuligheder ikke umiddelbart til at være begrænset af manglende uddannelse eller en lang periode uden for arbejdsmarkedet, som normalt anses for at være de to væsentligste barrierer for at komme ind på arbejdsmarkedet.

LO-sekretær Marie-Louise Knuppert siger, at analysen peger på, at der findes en væsentlig arbejdskraftreserve, som burde kunne trækkes ind på arbejdsmarkedet med relativt enkle midler.

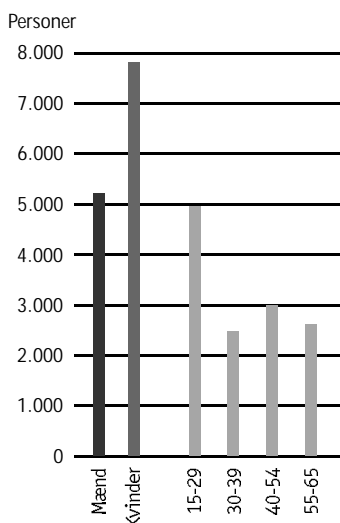
– Der rejser sig en række rigtig gode spørgsmål på grundlag af analysen. For hvad er grunden til, at disse mennesker, som siger, at de gerne vil arbejde, alligevel holder sig ude af arbejdsmarkedet. Jeg mener, der ligger en klar opgave i at finde frem til dem, og få dem motiveret til at deltage i produktionen. Men omvendt føler jeg mig overbevist om, at en forholdsvis beskeden opkvalificering vil gøre det muligt for en stor del at træde direkte ind i ordinære job. De vil jo gerne, og så skulle vi være nogle skarn, hvis ikke vi giver dem tilbuddet, siger Marie-Louise Knuppert.

Personer i arbejdskraftreserven med uddannelse fordelt på køn og alder



Kilde: Danmarks Statistik

Personer i arbejdskraftreserven med job inden for det seneste år fordelt på køn og alder



Kilde: Danmarks Statistik

Hun understreger samtidig vigtigheden af, at de faglige organisationer sammen med private og offentlige arbejdsgivere og kommuner holder fast i indsatsen for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

– En stor del af den stille arbejdskraftreserve er førtidspensionister, som gerne vil gøre en indsats, så derfor er det vigtigt, at vi fastholder indsatsen med at få skabt job til den gruppe, siger LO-sekretæren.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Karsten Bøjesen Andersen på telefon 3524 6028.

Yderligere kommentarer: LO-sekretær Marie-Louise Knuppert på telefon 3524 6000.

Holdningen

Slå et slag for et bedre arbejdsmiljø

Af LO's formand Hans Jensen

Det er mennesker, der lægger rammerne for arbejdslivet. Derfor har vi også selv muligheden for at ændre på de arbejdsforhold, som vi ikke synes er gode nok.

I dag kan arbejdende mennesker i Danmark groft sagt deles op i tre grupper. En tredjedel, der brænder for arbejdet. En anden tredjedel, der blot synes at arbejdet "er OK", mens den sidste tredjedel kun går på arbejde for at få råd til at holde fri.

I de to sidste grupper finder vi også de af os, der kun bliver udfordret i meget ringe grad, når vi er på job. Når arbejdet bliver kedeligt og uden udfordringer, når vores evner og kreativitet ikke bliver brugt og udviklet, og når der stilles alt for store krav, og arbejdsdagen jager af sted, uden at man kan stille noget op. Så begynder arbejdet at blive et nødvendigt onde, og efterhånden som årene går, begynder det at tære på helbredet. At det er et reelt problem, viste sig for et par år siden, da en Gallup-undersøgelse viste, at næste halvdel af alle lønmodtagere enten allerede har skiftet job eller overvejer at gøre det.

Det er den problemstilling, som er grundlaget for den landsdækkende aktionsdag, arbejderbevægelsen under overskriften "Den gode arbejdsdag" afholder den 21. maj. Den dag sætter vi fokus på de faglige og politiske opgaver, det er vores fælles forpligtelse at få løst.

En af sigtelinierne for den indsats må være, at vi alle – lønmodtagere, virksomheder, organisationer og politikere – holder hinanden fast på, at vi skal behandle, udvikle og til stadighed udfordre arbejdskraften, så vi kan aflevere den i en endnu bedre stand, end vi modtog den!

Blandt de konkrete opgaver, der især vil blive lagt vægt på, er det alt for store sygefravær, som i dag svarer til omkring 140.000 fuldtidsbeskæftigede om året. Netop sygefraværet hænger uløseligt sammen med, om arbejdslivet er for ensformigt – præget af ensidigt, gentaget arbejde med meget få udfordringer. Ligesom dårligt arbejdsmiljø er det først og fremmest de lønmodtagere, som bliver nedslidt og udstødt af arbejdsmarkedet, som betaler en dyr pris for de problemer.

Et andet fokuspunkt er visionen om det rummelige arbejdsmarked, som med reformen af førtidspensionen er kommet et væsentligt skridt nærmere. Flere skal kunne komme i beskæftigelse og deltage i det sociale liv på en arbejdsplads. Det handler især om at forebygge sygdom og nedslidning, så vi undgår udstødning fra arbejdsmarkedet. Og personer, der af den ene eller anden grund har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet i længere tid, skal tilbage i ordinært arbejde.

I det hele taget trænger vi alvorligt til at få flyttet debatten om sundhed over på, hvordan vi undgår at få ødelagt helbredet fremfor altid at skælde ud over tempoet og kvaliteten i sygehusbehandlingen. Venteliste-problemer er i sig selv alvorlige nok for de mennesker, det går ud over, men de er jo også udtryk for, at vi forsøger at løse sundhedsproblemerne, når skaden er sket – i stedet for at forebygge.

Et tredje område, hvor regeringen og Folketinget har taget fat på at fremtidssikre det danske arbejdsmarked, er voksen- og efteruddannelsesreformen. Med den reform har vi gjort det klart, at der skal investeres i de mennesker, der hidtil har trukket mindst på samfundets uddannelsesstilbud – de kortuddannede. Og det er netop de kortuddannede, der i alt for høj grad varetager det opslidende og det trivielle arbejde.

De mest fremsynede virksomheder har i øvrigt allerede opdaget, at de må passe på deres medarbejdere via et godt arbejdsmiljø, gode udviklings- og efteruddannelsesmuligheder for den enkelte og en effektiv indsats for at fastholde og integrere de medarbejdere, som måske ikke er helt så effektive som de stærkeste kolleger. Det hører med til at tage sit sociale ansvar som moderne virksomhed, men er også en forudsætning for, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har brug for i fremtiden.

Derfor vil jeg opfordre alle tillidsfolk og andre faglige ledere til at benytte den 21. maj til at slå et slag for "Den gode arbejdsdag".

EU

Et solidarisk Europa

Fagbevægelsen står i de kommende år over for store udfordringer med at håndtere den globaliserede økonomi og EU's udvidelse. Derfor bliver det nødvendigt at gøre lønmodtagernes grundlæggende rettigheder til et vigtigt tema, når EU i de kommende år bliver ændret. Lønmodtagerne må også have rettigheder over for de nye, økonomiske magter, der står uden for demokratisk kontrol.

LO lægger nu sammen med sine medlemsforbund op til debat om den retning, EU skal tage de kommende år, hvor fællesskabet udvides med 5-12 lande. For fagbevægelsen bliver det afgørende, at EU tilpasses sin ny størrelse på en måde, så lønmodtagerne både i de nuværende og kommende medlemsstater får udbytte af samarbejdet.

Presset for en debat kommer imidlertid ikke kun fra EU. Den kommer fra hele den økonomiske udvikling, verden er inde i. Stater er således i dag ikke de eneste økonomiske magtfaktorer. Omkring halvdelen af verdens 100 stærkeste økonomier er ikke stater, men multinationale selskaber, hvis beslutninger har direkte betydning for lønmodtagerne.

Massefyringer, sammenlægninger af virksomheder og lukninger af andre er ved at være dagligdags begivenheder, der er afgjort i bestyrelses- og direktionslokaler fjernt fra dem, der bliver direkte berørt af beslutningerne.

Derfor bliver det også af den grund nødvendigt, at grundlæggende rettigheder for lønmodtagerne bliver en del af temaerne, når EU i de kommende år bliver ændret. Lønmodtagerne må også have rettigheder over for de nye, økonomiske magter, der står uden for det politiske system.

Charteret som en del af traktaten?

Topmødet i Nice vedtog et charter for grundlæggende rettigheder. Charteret er ikke en del af traktaten. Men på den regeringskonference, der i år 2004 skal gøre EU endeligt parat til at optage de nye medlemslande, vil spørgsmålet om charteret komme op igen.

Information og høring, ikke mindst i de multinationale koncerner, bliver mere og mere afgørende. Endnu er der lande i Europa, hvor lønmodtagerne ikke høres og informeres i de nationale firmaer. En række eksempler i den senere tid viser, at det heller ikke er tilfældet i multinationale, selv om der findes EU-regler for europæiske samarbejdsudvalg.

Charteret omtaler information og høring, men LO vil arbejde for, at også medbestemmelse kommer med som en rettighed for lønmodtagere.

Retten til at strejke er med i charteret. I den ny, internationale udvikling vil behovet for retten til grænseoverskridende strejker presse sig på. I dag har lønmodtagere i visse lande end ikke ret til sympatikonflikter nationalt.

LO støtter, at EU i fremtiden anerkender retten til sympatikonflikter,

men det må ikke gå på tværs af nationale systemer. Dansk arbejdsret skal fortsat afgøre, hvornår en hovedkonflikt er overenskomststridig.

I det hele taget vil LO's holdning under den kommende debat om EU's indretning være, at EU ikke må blande sig i den måde, det danske fagretlige system fungerer på.

Overenskomster er her afgørende. Bliver charteret indskrevet i traktaten, må det således i videst muligt omfang støtte, at nye EU-regler kan omsættes via kollektive aftaler i de enkelte medlemslande.

Hvor langt går EU's kompetence?

Den helt store udfordring i de kommende år er at opbygge solidariske velfærdssamfund i et helt Europa. Det vil kræve øget vækst i både øst og vest, men med klart størst vækst i Østeuropa. I takt med væksten vil der være stigende behov for at sikre, at den også kommer lønmodtagerne til gode socialt. Den nødvendige vækst vil igen stille stigende krav til miljøet og ressourceforbruget.

Der er behov for at udvikle en bred og bæredygtig velfærdsstrategi på europæisk plan, som skal omfatte menneskerettigheder, grundlæggende faglige rettigheder, økonomi, beskæftigelse, miljø, arbejdsmiljø, sundhed, uddannelse og social beskyttelse.

Det rejser igen spørgsmålet om, hvor langt EU's kompetence skal gå på disse og andre politikområder. I den debat vil indgå, hvordan det sikres, at landene garanterer lønmodtagere de mindsterettigheder, EU-regler giver dem.

Også i den debat vil LO slå på, at landene i videst muligt omfang skal kunne omsætte EU-reglerne gennem kollektive aftaler.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Per Klok på telefon 3524 6030.

Yderligere kommentarer: LO-sekretær Ib Wistisen på telefon 3524 6000.