

Indholdsfortegnelse

Stigning i reallønnen 1

Inflationen pressede i fjor lønmodtagernes reallønsstigninger ned under en procent, men allerede i år er reallønsudviklingen tilbage på niveauet fra de foregående år.

Langtidsledige vil i job 3

Tre ud af fire langtidsledige kan starte i job med meget kort varsel. For blot få år siden gjaldt det kun for to ud af tre.

Holdningen 4

Kvinderne betaler prisen for den nuværende barselsordning i form af manglende ligestilling på arbejdsmarkedet, skriver LO's næstformand Tine Aurvig Brøndum.

Øget social dialog 6

En styrkelse af fagbevægelsen og arbejds-giverorganisationerne i de central- og østeuropæiske lande er en vigtig forudsætning for succes med udvidelsen af EU.

Lønninger

Øget stigning i reallønnen

Øget inflation pressede i fjor lønmodtagernes reallønsstigninger ned under en procent, men allerede i år er reallønsudviklingen tilbage på niveauet fra de foregående år. I 2002 vil især de lavtlønnede opleve større forbrugsmuligheder som følge af de lettelser i bundskatten, som følger med den fulde indfasning af pinsepakken.

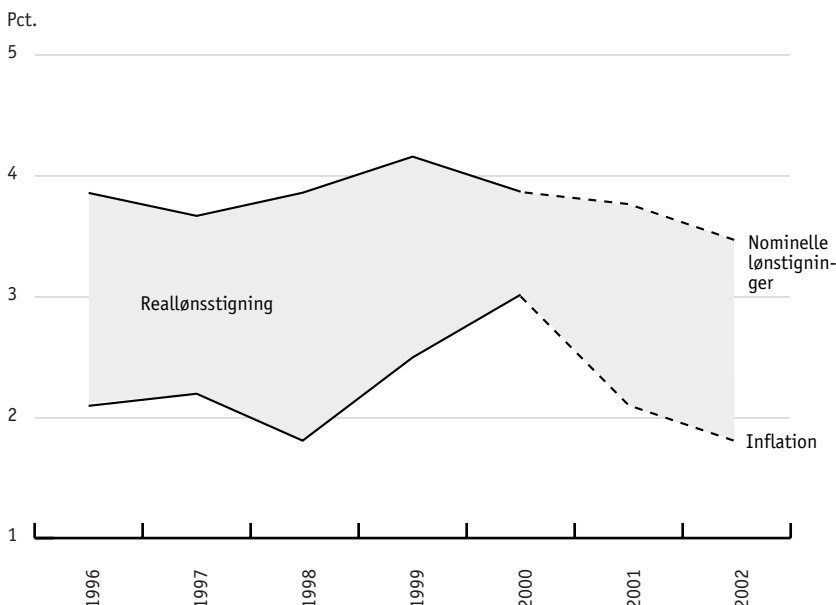
Trods stigende inflation gennem de seneste to år er det lykkedes lønmodtagerne at fastholde fremgangen i reallønnen uden samtidig at ende i en ødelæggende pris- og lønspiral. Det viser tal fra Økonomiministeriet.

De voldsomme stigninger i oliepriserne gennem 1999 og 2000 smittede så kraftigt af på forbrugerpriserne, at inflationen steg fra et niveau på omkring to procent i de foregående år til henholdsvis 2,5 procent i 1999 og 3,0 procent i fjor, hvilket var den største stigning siden 1989.

De relativt voldsomme prisstigninger påvirkede reallønsudviklingen, så lønmodtagernes købekraft i fjor blot steg med under en procent. Men allerede i år regner både Økonomiministeriet i lighed med LO's økonomer med, at stigningstakten for reallønnen er tilbage på niveauet fra før 1999.

Det mest opmuntrende ved pris- og lønudviklingen fra 1999 og frem er, at den nominelle lønstigning faktisk ser ud til at falde i en periode, hvor inflationen har været relativ høj. Det tager LO's økonomer som udtryk for, at det endnu en gang er lykkedes at styre uden om en destruktiv pris- og lønspiral i stil med den udvikling, som tilbage i midt-80'erne effektivt satte en stopper for et begyndende opsving.

Reallønsudviklingen 1996-2002



Udspil 31. 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

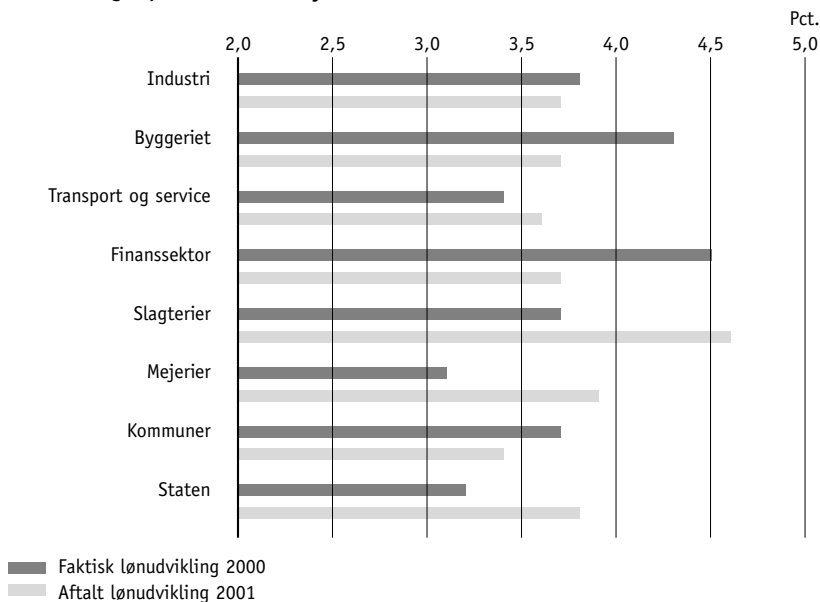
Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen. I redaktionen: Henrik Rasch, Susse Maria Holst, Dorte Monggaard, Erik Harr og Michael Bræmer. Layout: LO. Illustration: Knud Andersen, Skønvirke. Mangfoldiggørelse ikke tilladt uden tilladelse fra LO. ISSN-nr.: 1397-9930



Kilde: Økonomiministeriet



Lønudviklingen på det danske arbejdsmarked



Kilde: LO, Dansk Arbejdsgiverforening, Danmarks Statistik.

Det er bemærkelsesværdigt, at overenskomstsyste-
met umiddelbart efter storkonflikten og regeringsindgrebet i 1998 alligevel er i stand til at styre lønudviklingen, så der bliver plads til reallønsforbedringer, uden at det går ud over balancen i hele samfundsøkonomien, siger cheføkonom i LO, Jan Kæraa Rasmussen.

Stigende utakt i overenskomsterne

Dette forårs overenskomstfornyelser på slagterierne, i finanssektoren og i mejeri-, skov- og jordbruget har om muligt øget utakten i udløbstermi-
nerne for overenskomsterne på det private og offentlige arbejdsmarked.

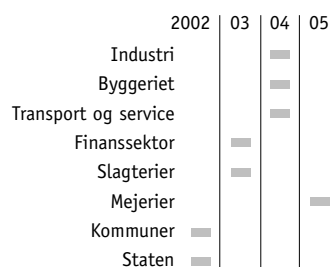
I foråret 2002 står ansatte i stat, amter og kommuner for tur. I 2003 tager finanssektoren og slagterierne tråden op fra de netop overståede forhandlinger i dette forår. I 2004 er det så LO/DA-området med industri, byggeriet, butik, transport- og serviceområdet, der tager fat, mens 2005 foreløbig kun har mejeri-, skov- og jordbruget på programmet afhængig af varigheden af de kommende aftaler på de øvrige områder.

Den stærke decentrale forhandlingsstruktur og asymmetrien i overenskomsternes udløb og varighed indebærer blandt andet, at lønmodtagerne i forskellig grad har udsigt til forbedringer på eksempelvis pensionsområdet, hvor mejeri-, skov- og jordbruget frem til 2004 når op på et samlet pensionsbidrag på mere end ni procent. Samtidig nærmer finanssektoren sig hastigt de 15 pct., mens LO/DA-området indtil 2004 må nøjes med 9 pct. eller derunder, siger Jan Kæraa Rasmussen.

Gevinst til de lavtlønnede

Et særligt aspekt ved den fortsatte positive udvikling i reallønnen er de lettelser i bundskatten, som bliver realiseret fra nytår 2002, hvor de

Årstal for udløb af overenskomst



sidste elementer af den ellers stærkt omdiskuterede pinsepakke bliver indfaset. Den lavere bundskat, som pinsepakken i alt beskærer fra 8,0 procent til 5,5 procent, giver yderligere et bidrag til øgede forbrugsmuligheder, men kommer relativt set til at føles mest positivt for lavtlønsgrupperne.

Regeringens ønske om at sænke marginals-katten for lavtlønnede, som blev udtrykt ved pinsepakken, er i vidt omfang lykkedes. For denne gruppe vil det fremover være mere effektivt at lave målrettede ændringer i beregningsreglerne for f.eks. boligsikring og tilskud til børnepasning end generelle sænkninger af bundskatten. Bundskatten udgør i dag 5,5 procent, og det koster næsten 40 milliarder kroner at afskaffe den. Til sammenligning vil en fornuftig justering af indkomstoverførslerne til lavtlønnede koste mellem en halv og en hel milliard kroner og samtidig give en skattelettelse på den sidst tjente krone på op til 12 procent-point, siger Jan Kæraa Rasmussen.

Yderligere oplysninger og kommentarer: Afdelingsleder Jan Kæraa Rasmussen på telefon 3524 6066.

Ledighed

Langtidsledige vil i job

En undersøgelse fra Arbejdsministeriet viser, at tre ud af fire langtidsledige kan starte i job med meget kort varsel. For blot få år siden gjaldt det kun for to ud af tre. Og de langtidslediges ønske om at komme i job ligger næsten på samme niveau som andre ledige.

De langtidsledige har tilsyneladende hørt og forstået budskabet i den aktive arbejdsmarkedspolitik. På bare fire år er de langtidslediges vilje til at påtage sig arbejde steget markant.

Ifølge en undersøgelse, som Arbejdsministeriet for nylig offentliggjorde, siger 76 procent – eller tre ud af fire – af personerne i marginalgruppen (ledige i mere end 80 procent af tiden de seneste tre år), at de kan tiltræde et ordinært job inden for 14 dage. Det er en væsentlig stigning i forhold til en tilsvarende undersøgelse fra 1996, hvor blot 64 procent svarede ja til spørgsmålet.

Undersøgelsen viser også, at de langtidslediges vilje til at påtage sig et arbejde næsten ligger på niveau med andre grupper af ledige. 80 procent af de langtidsledige vil gerne have et job, hvor det ifølge Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse fra i fjor gør sig gældende for 85 procent af samtlige ledige.

LO-sekretær Harald Børsting tager tallene som udtryk for, at det væsentligste problem for langt hovedparten af de ledige er at komme tilbage i ordinært job.

– Vi har i et par år talt meget om, at vi nu stod tilbage med en gruppe af ledige, som har meget svært ved at leve op til kvalifikationskravene på arbejdsmarkedet. Derfor er det glædeligt, at viljen til at påtage sig et

Andel af personer i marginalgruppen, som angiver, at de kan tiltræde et job inden for 14 dage.

1996	2000
64 pct.	76 pct.

Kilde: Arbejdsministeriet

Andel af ledige, som angiver, at de ønsker arbejde.

Alle	Marginalgruppen
85 pct.	80 pct.

Kilde: Arbejdsministeriet og Danmarks statistik



job ikke er blevet mindre, selv om indsatsen over for de marginaliserede jo i første omgang går i retning af opkvalificering. Ja faktisk er det her jo udtryk for, at den øgede satsning på uddannelse har bragt de langtidsledige tættere på arbejdsmarkedet, siger Harald Børsting.

Han peger samtidig på, at manglende vilje til at påtage sig arbejde ikke er ensbetydende med, at den ledige ikke lever op til de skrappe rådgivningskrav i dagpengesystemet. Ferie, sygdom eller længerevarende opkvalificeringsforløb kan være blandt grundene til, at den ledige svarer nej til det spørgsmål, mener Harald Børsting.

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

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

Holdningen

Mænd skal på barsel

Af Tine Aurvig Brøndum, næstformand i LO

Allerede i februar dokumenterede LO den enorme skævhed, der er i udnyttelsen af barsels- og børnepasningsorlov. Det er kvinderne, der holder for, og som betaler prisen i form af manglende ligestilling på arbejdsmarkedet. Vi efterlyste i den forbindelse en holdningsændring blandt både virksomheder og lønmodtagere, og foreslog bedre barselsrettigheder og bedre økonomisk kompensation til mænd på barsel.

Mere konkret foreslog vi, at fædre i fremtiden skulle have ret til i alt 14 ugers frihed i forlængelse af de nuværende 24 ugers barselsorlov. Nu kan vi imidlertid – som noget meget positivt – konstatere, at vi er blevet overhalet af partierne på Christiansborg, hvor der tegner sig et politisk flertal for et års barsel. Meget tyder oven i købet på en politisk vilje til også at finansiere en sådan barsel op til fulde dagpenge.

I debatten er der nu store diskussioner om, hvordan man skal strukturere denne udvidelse af barslen, og oprørte stemmer blander sig i koret: Nu vil man *tvinge* mænd på barsel.

Jeg mener, at retorikken her er helt gal. Der er ikke nogen, der vil tvinge nogen til noget som helst, lige så lidt som man kan tale om, at man tvinger kvinder på barsel – eller man tvinger forældre til at få børn. Kvinder er ifølge loven forpligtet til at afholde 14 dages barsel, og har i forlængelse heraf et tilbud om 22 ugers barselsorlov, hvoraf de sidste 10 kan deles med barnets far.

Der er for mig ingen tvivl om, at en del af orloven skal øremærkes til barnets far. Det er godt for forholdet barn/far at knytte nære bånd fra en tidlig alder. I Norge ser man tydelige tegn på, at det har gunstig indflydelse på resten af barndommen, og det samme for arbejdsdelingen mellem kønnene i hjemmet.

Det er heller ikke smart på et kønsopdelt arbejdsmarked at trække

kvinder yderligere ud. Det er på kvindedominerede områder som offentlig omsorg og privat service, at vi ser en mangel på arbejdskraft. Og i et samfund, der har talt, lovgivet og arbejdet for ligestilling i mere end 30 år, er det helt på sin plads, at tilbuddet går til far.

Men retorikken stopper ikke her. Fra arbejdsgiverside lyder der – ikke overraskende – et stort bekymret grynt: Man kan da ikke trække forældre ud af arbejdsmarkedet i den nuværende situation.

I LO har vi imidlertid regnet på tallene. Og med en nedgang i anvendt børnepasningsorlov er de forslag, der ligger på bordet, nogenlunde arbejdskraftneutrale. Men selvfølgelig vil man med en øremærkning til far trække mænd ud i stedet for kvinder. Og man vil fordele fraværet fra arbejdsmarkedet fra den tredjedel af børnefamilierne, der i dag benytter børnepasningsorloven, til formentlig langt de fleste børnefamilier.

Men man skulle tro, at DA ikke bekymrer sig om de medlemmer, der har store grupper af kvinder ansat? At fordele "småbørns-ustabiliteten" mellem to køn må både på kort og på lang sigt være en smart disposition, også for en arbejdsgiver.

Fagbevægelsens opgave i forbindelse med den foranstående omlægning bliver stor. Vi skal arbejde os målrettet frem mod en fuld løn under den udvidede barsel. Kvinder har ved overenskomstforhandlinger traditionelt anvendt hele eller dele af lønrammen til "bløde" ting som fuld løn under barsel. Lur mig derfor, om ikke en øremærket barsel til far lige så stille og umærkeligt vil lukke en del af vores både uklædelige og uforklarlige løngab.

Jeg vil gerne slå et slag for, at man benytter den politiske situation til at handle besindigt – ikke at forveksle med langsomt. Jeg så gerne, at man får tænkt sig om og skruet en barsel sammen, som inddrager både vores nordiske naboers og vores egne erfaringer med forskellige typer af orlov. En udvidelse gør det ikke alene.

Behovet for en gennemtænkt og sammenhængende familiepolitisk vision er tydelig. Lad os få det hele med, når nu posen er åbnet. Lad os sætte os nogle politiske mål, hvoraf udvidet barsel kun er det første. Lad os få et børnepolitisk forlig på den nuværende politiske velvilje. Længere barsel er en åbenlys nødvendighed, men den må ikke gå ud over pasningsgarantien i dagpasningstilbuddene eller kvaliteten i samme. Bedre forhold for børnefamilierne i barnets første år letter ikke presset for familien med to unger på fire og seks år.

Lad os tage konsekvensen af, at både mænd og kvinder er og bliver på arbejdsmarkedet, og at begge køn gerne vil forbinde et aktivt arbejdsliv med et engageret familieliv. Lad os give ordentlig plads til familier med børn. Hvad enten det er vores egne ellers andres børn, vi taler om, så skal de betale vores pension og nusse om os, når vi bliver gamle. I sandhed et værdigt investeringsobjekt.

EU

Øget social dialog fremmer østudvidelse

En styrkelse af fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne i de central- og østeuropæiske lande er en af de vigtige forudsætninger for, at landene i praksis efterlever EU-reglerne og fastholder tempoet i optagelsesforhandlingerne med EU. Stærke rettigheder for lønmodtagerne i ansøgerlandene vil give mulighed for, at de kan nærme sig vesteuropæisk niveau, samtidig med at det er den bedste forsikring mod, at de i stort tal underbyder deres kolleger i de nuværende medlemslande.

Siden EU's Ministerråd på et møde i København i 1993 fastlagde kriterierne for udvidelsen af EU med de central- og østeuropæiske lande, har spørgsmålet om vandrende arbejdstagere været en af de væsentligste bremseklodder for udvidelsesforhandlingerne.

Ifølge køreplanen skulle optagelsesforhandlingerne med den første gruppe lande kunne afsluttes under det danske formandskab i efteråret 2002, men ikke overraskende er der stadig store problemer med at få optagelseskabalen til at gå op i forhold til spørgsmålet om arbejdskraftens frie bevægelighed i det indre marked. Lande som Tyskland, Østrig og Finland grænser hver især op til et eller flere af de ansøgerlande, som står først i køen ved EU's dør. De frygter derfor at blive oversvømmet af billig arbejdskraft, med de negative konsekvenser det i givet fald vil få for deres egne borgere.

En løsning kan være at arbejde med overgangsordninger på netop spørgsmålet om fri bevægelighed. En mulig løsning er en politisk aftale, som til gengæld for overgangsordninger i en længere periode fritager de nye medlemslande fra at leve op til EU-standarden på eksempelvis arbejdsmiljøområdet. Kommissionen har fremlagt et forslag om overgangsordninger for optagelsen af de central- og østeuropæiske lande, indeholdende en 5-års overgangsordning for fri bevægelighed, som der vil være mulighed for at få forlænget med yderligere to år.

– En sådan løsning kan ende med at skabe en udvikling i retning af en permanent situation med høje standarder i vest, og lavtlønslande med lavere standarder i øst, og det er ikke noget, vi ønsker i LO, siger LO-sekretær Ib Wistisen.

Intet problem for Danmark

Ifølge europæiske undersøgelser forventes 3,9 millioner mennesker i år 2030 at være flyttet fra ansøgerlandene til de nuværende EU-lande. Disse tal indeholder også medfølgende familier. Af denne indvandring forventes Danmark at tage imod 69.000 personer over den 30 års periode.

For det danske arbejdsmarked vil introduktion af overgangsordninger næppe have nogen effekt i forhold til løn- og arbejdsvilkår. Først og fremmest fordi vi ikke har landegrænser til ansøgerlandene, og det er meget få af deres borgere, der behersker sproget.

– Det, der er afgørende i Danmark, er vores høje organisationsprocent og overenskomstdækning. Det vil være meget svært for udenlandske arbejdere i større tal at arbejde i Danmark under forhold, der er under dansk standard. Fagforeningerne vil hurtigt finde de virksomheder, som benytter den form for arbejdskraft og præsentere virksomheden for et krav om overenskomst og iværksætte de fornødne skridt til at gennemtvinge det, siger Ib Wistisen.

Men for at undgå problemer både herhjemme og i de øvrige nuværende EU-lande, er det LO's holdning, at stærke organisationer og en forbedret dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere vil føre til en forbedring af løn- og arbejdsvilkår i ansøgerlandene. Derfor støtter LO en styrkelse af den såkaldte sociale dialog i ansøgerlandene. Det har blandt andet ført til, at LO har engageret sig aktivt i en række EU-projekter for at udvikle social dialog i ansøgerlandene.

– Skal der ske en forbedring af forholdene i de central- og østeuropæiske lande, vil en stærk og velfungerende fagbevægelse være en nødvendighed, ligesom der vil være behov for at have reelle modparter på arbejdsgiverside. Derfor burde støtte til kapacitetsopbygning hos arbejdsmarkedets parter være en afgørende prioritet i støtten til ansøgerlandene, mener Ib Wistisen.

Han ser dog ikke noget behov for at opstille særlige overgangsordninger for arbejdskraftens frie bevægelighed i forhold til ansøgerlandene og det danske arbejdsmarked. Det bærende princip er fortsat, at udenlandske lønmodtagere ikke må diskrimineres i forhold til danskere.

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

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