

Indholdsfortegnelse

Staten svigter 1

Selv om regeringen har sat det rummelige arbejdsmarked højt på dagsordenen, sakker de statslige arbejdspladser bagud i indsatsen for at oprette fleks- og skånejob. Det er for slapt, mener LO.

Holdningen 3

De lediges muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet skal styrkes, skriver LO-sekretær Harald Børsting.

Sjusk koster dyrt 4

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter kan bruge de nye regler om administrative bøder for sjusk med arbejdsmiljøet til at presse på for bedre sikkerhed på arbejdspladsen.

Aktieløn med omtanke 6

Aktieløn kan være en velegnet aflønningsform for såvel virksomheder som medarbejdere. Men det må kun være et supplement til lønnen, mener LO.

Kristelige frister ikke 7

Selv om den kristelige a-kasse principielt er i konkurrence med alle andre lønmodtager-kasser, er det alligevel kun bestemte lønmodtagergrupper, som finder de kristelige attraktive.

Udspil 18. oktober 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

Det rummelige arbejdsmarked

Statslige arbejdspladser svigter

Selv om de statslige arbejdspladser politiske chefer i regeringen har sat det rummelige arbejdsmarked højt på dagsordenen, sakker de statslige arbejdspladser bagud i indsatsen for at oprette fleks- og skånejob til mennesker, der ikke kan levere en topeffektiv indsats på jobbet. Det er for slapt, mener LO.

På trods af, at regeringen har udnævnt det rummelige arbejdsmarked til at være et af de væsentligste redskaber til at tackle de næste ti års truende mangel på arbejdskraft, så kniber det gevaldigt med at få omsat de gode viljer til praksis på statens egne arbejdspladser.

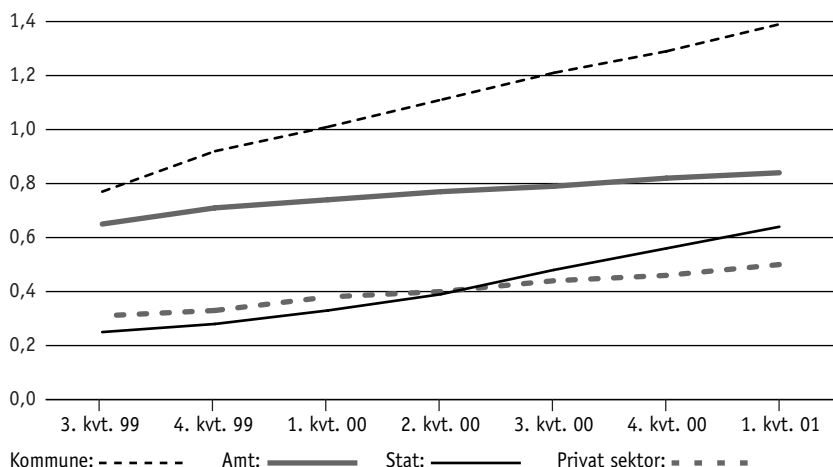
Ganske vist er det samlede antal fleks- og skånejob i det offentlige højere end i den private sektor, trods det faktum at antallet af fuldtidsbeskæftigede i det private er næsten dobbelt så stort som i det offentlige. Men ser man på omfanget af fleks- og skånejob i henholdsvis stat, amter og kommuner, bliver det tydeligt, at det især er de kommunale arbejdspladser, som indtil videre har trukket det helt store læs i indsatsen for mere rummelighed.

På det statslige område derimod ser det straks mere sort ud. Her var der i 1. kvartal i år kun oprettet sølle 172 skånejobstillinger på landsplan, hvilket gør staten til absolut agterlanterne på området. En smule bedre ser det ud, når det gælder fleksjob, hvor de statslige arbejdspladser i 1. kvartal med 756 pladser netop for første gang har overhalet amterne.

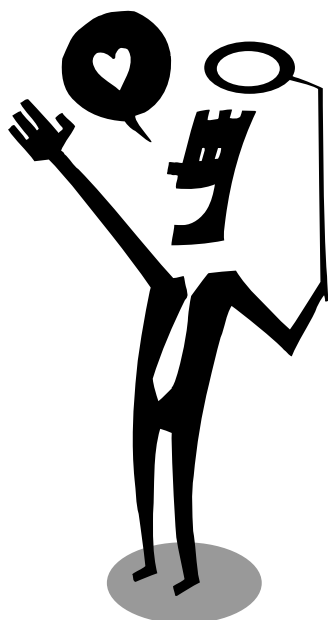
Sætter man antallet af skåne/flekspersoner i forhold til den samlede beskæftigelse på de enkelte områder, bliver den statslige misere endnu tydeligere.

For mens kommunerne kan bryste sig af at have ansat en fleks- eller skånejobber for hver 75 "almindelige" medarbejdere, skal man i staten tælle til 150 medarbejdere, før man finder en skåne/fleksjobber.

Antal skåne- og fleksjob i pct. af antal fuldtidsbeskæftigede



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

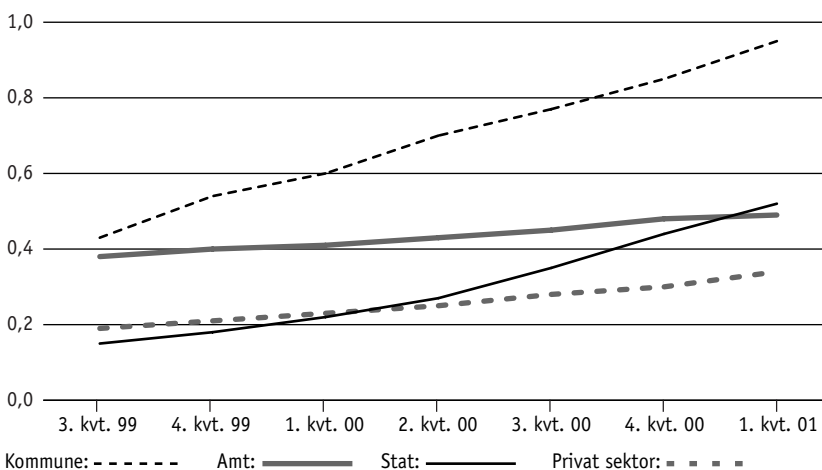


Den private sektor er fortsat indehaver af den absolutte og kedelige bundrekord med en skåne/fleksjobber for hver cirka 200 medarbejdere (se Udspil nr. 4/2001), hvilket er med til at trække det samlede gennemsnit for hele arbejdsmarkedet ned på én skåne/fleksjobber pr. 130 ansatte.

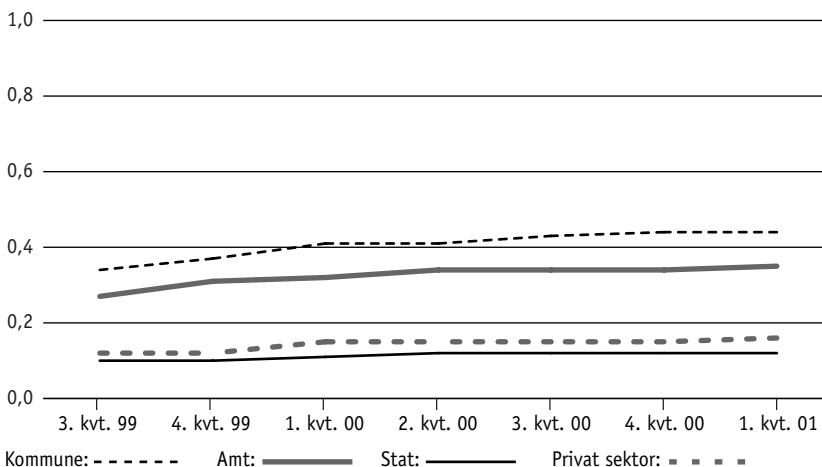
LO-sekretær Marie-Louise Knuppert kalder det meget skuffende, at de statslige arbejdspladser svigter de målsætninger, som sektorens egne politiske chefer har udstukket.

– Det er dybt pinligt, at de statslige institutioner skal ligge og kappes med de private arbejdsgivere om, hvem der klarer sig dårligst på det her område. Det gør det ikke lettere at stille krav om social ansvarlighed, som betingelse for at private firmaer kan løse opgaver for det offentlige. Samtidig er det særlig beskæmmende, at antallet af statslige

Antal fleksjob i pct. af fuldtidsbeskæftigede

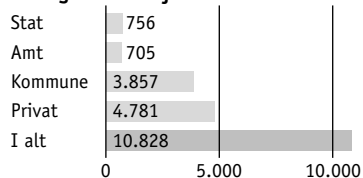


Antal skånejob i pct. af fuldtidsbeskæftigede

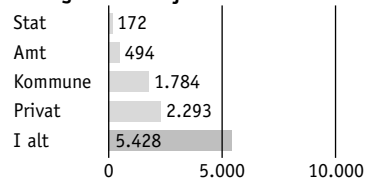


Fleks- og skånejob i den private og offentlige sektor, deltagere i første kvartal 2001

Deltagere i fleksjob



Deltagere i skånejob



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

skånejob er så lavt. Hvor fleksjob er en vej tilbage til arbejdsmarkedet, er skånejob jo netop beregnet på at fastholde folk på arbejdsmarkedet, men den aha-oplevelse har de statslige arbejdsgivere altså foreløbig til gode. Det er ganske enkelt for slapt, siger Marie-Louise Knuppert.

I 1. kvartal i år var i alt godt 16.000 personer beskæftiget i skåne- eller fleksjob.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Michael Jacobsen på telefon 3524 6129.

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

Holdningen

Kvalitet og rettigheder skal styrkes

Af LO-sekretær Harald Børsting.

Med forslaget om justering af rammer og indhold i hjælpen til de ledige, som arbejdsminister Ove Hygum nu har fremlagt, har regeringen signaleret, at man stort set vil fortsætte den linie, som siden 1994 har været bærende for den aktive arbejdsmarkedspolitik.

I LO er vi enige i, at de lediges muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet skal styrkes. Der er stadig grupper i samfundet, som har svært ved at blive integreret fuldt ud på arbejdsmarkedet. Løsningen på det problem er en konsekvent forbedring af kvaliteten i de tilbud, som AF giver de ledige kombineret med stærkere og udvidet ret til kvalificering, hvadenten det skal foregå i jobtræning eller gennem uddannelse.

Betydningen af at have en arbejdsstyrke, som består af veluddannede og motiverede mennesker bliver ikke mindre i de kommende år. Tværtimod! I de kommende år kan vi se frem til stigende problemer med at møde private og offentlige virksomheders behov for arbejdskraft. Og derfor er det rigtig set, at regeringen nu vil satse på hurtigere og mere målrettet hjælp til de grupper af kortuddannede, som har størst risiko for at ende i langtidsledighed.

Derfor er vi enige med arbejdsministeren i, at den tidlige indsats på ingen måde må svækkes, og det gælder både i forhold til den forebyggende indsats og flaskehalsindsatsen.

Som udgangspunkt ser regeringens forslag om en mere fleksibel udformning af aktiveringsgarantien i det såkaldte 75 procents-krav lovende ud. For fremtiden får de ledige, som vil have det, en lovsikret individuel ret til fuldtidsaktivering, ligesom jobtræningsgarantien i slutningen af perioden med dagpengere bliver styrket. Og i LO er vi helt enige med arbejdsministeren i, at det lovede minimumsniveau for varigheden af tilbuddene til de ledige ikke ende med at blive det mål, som AF styrer efter. Vi er enige med arbejdsministeren i, at vi skal kræve mere af AF's produktion. Minimumskravet skal netop være et absolut minimum!

Der er også grund til at glædes over de mange gode takter i regeringens udspil til justeringer og omlægninger i AF. Retningen er rigtig, ligesom udspillet også angiver hvor ressourcerne til forbedringerne skal komme fra. Her kommer de varslede effektiviseringer af AF-systemet til at spille en afgørende rolle. Ideen med bruge digitaliseringen af hele registrerings- og jobformidlingsarbejdet til at inddrage a-kasserne og de ledige selv er fornuftig. Men det betyder så naturligvis også, at a-kasserne må kunne se frem til at slippe for en tilsvarende del af de regler og administrative opgaver, som i dag afholder dem fra at levere en mere aktiv og effektiv service til deres ledige medlemmer.

Det ville også pynte på regeringens forslag, hvis man anviste metoder til at forpligte arbejdsgiverne til at yde en stærkere indsats. Når det for eksempel skal være obligatorisk, at ledige skal lægge deres c.v. ind på

AF's jobdatabase på internettet, ville det vel ikke være ulogisk, hvis man samtidig forpligtede arbejdsgiverne til at opslå alle ledige job ad samme kanal. Pligten eller frivilligheden går begge veje.

Også når det gælder arbejdet med at skaffe det nødvendige antal jobtræningspladser, ville det klæde arbejdsgiverne at løfte et større del af ansvaret. LO ser derfor gerne, at arbejdsministeren arbejder videre med ideen om, at man regionalt og på brancheniveau opstiller måltal for antallet af jobtræningspladser. Det vil gøre opgaven mere håndgribelig og konkret, når man kun behøver to hænder for at tælle sig frem til et regionalt måltal, fremfor at blive frustreret over de tusindvis af jobtræningstilbud, som mangler på landsplan.

Regeringen vil sikre større handlefrihed ude i AF-regionerne. Det bakker LO op om. Et forenklet regelsæt for regionerne vil gøre det lettere for AF at spille rollen som den arbejdsmarkedspolitiske bygherre, der holder snor i en lang række aktiveringsentreprenører. Derfor er det vigtigt, at få præciseret og beskrevet vilkårene og omfanget af den rolle, som andre aktører skal spille i den fremtidige indsats for at kvalificere de ledige til job.

LO ser gerne, at de regionale arbejdsmarkedsråd bemyndiges til at anvende de aktører, som de selv anser for mest effektive. Opgaverne bør således spænde vidt, ligefra den nuværende "særlig formidlingsindsats" over til nogle af AF's ordinære opgaver såsom virksomhedskontakten, analyse/overvågning mm.

Men det skal indgås som samarbejdsaftaler, da den nuværende licitation er alt for bureaukratisk.

På samme måde er der fortsat stort behov for, at de nuværende redskaber til uddannelse og anden kompetenceudvikling forbedres. Det gælder eksempelvis offentlig jobtræning, voksenlærlinge, samt forløb, der i højere grad sikrer vekselvirkning mellem uddannelse og træning på jobbet.

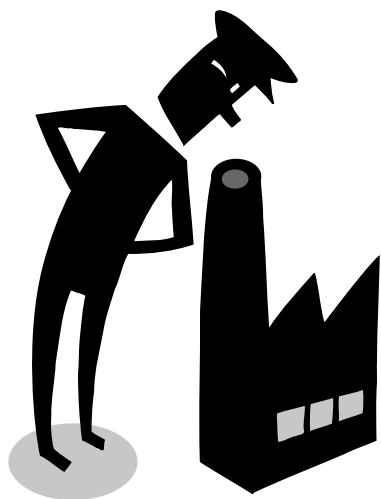
Arbejds miljø

Sjusk koster dyrt

Fra 1. november begynder Arbejdstilsynet at udstede administrative bøder til virksomheder, som ikke opfylder de mest banale krav i arbejdsmiljølovgivningen. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter kan bruge de nye regler til at presse på for at forbedre arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen.

Virksomheder, som ikke har styr på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, skal skynde sig.

Fra næste månedsskifte begynder Arbejdstilsynet (AT) at udstede bøder til virksomheder, som overtræder de mest banale bestemmelser i arbejdsmiljøloven. For fremtiden kommer en virksomhed til at bøde 10.000 kroner pr. overtrædelse, på hvert af de følgende fire punkter:



- Hvis virksomheden ikke har udarbejdet den lovpligtige Arbejdspladsvurdering.
- Hvis der ikke er etableret den lovpligtige sikkerhedsorganisation.
- Hvis medlemmer af sikkerhedsorganisationen ikke har gennemgået den anerkendte arbejdsmiljøuddannelse.
- Hvis virksomheden ikke har tilsluttet sig en bedriftssundhedstjeneste.

Den nye mulighed for at udstede disse såkaldte administrative bøder udspringer af en ændring af arbejdsmiljøloven, som blev vedtaget før sommerferien. Det betyder, at bøden ikke skal omkring politi og domstole, hvis vel at mærke virksomheden erkender overtrædelsen og accepterer bøden. I modsat fald vil AT give sagen videre til politiet.

Men også på en anden led er de administrative bøder en nyskabelse. Fra nu af får Arbejdstilsynet mulighed for at slå ned på virksomheder, alene på grundlag af manglende overholdelse af de formelle regler for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen.

Udvidelse til april

Fra 1. april næste år bliver adgangen til at udstede administrative bøder til og med udvidet til også at omfatte materielle overtrædelser af administrativt fastsatte arbejdsmiljøregler, ligesom manglende efterkommelse af AT's påbud også vil udløse bødeforlæg. Disse forseelser vil give en bøde på 20.000 kroner.

Fra april kan også ansatte få bøder for at overtræde arbejdsmiljøbestemmelserne. Disse bøder vil være på 1.000 kroner, men ansatte vil aldrig få bøder, uden at arbejdslederen også får det, og arbejdslederens bøde vil være på 2.000 kroner. For at ansatte kan få bøder, kræver det dog, at der er tale om såkaldt ukomplicerede sager, og AT forventer ikke, at der i praksis vil blive udskrevet bøder til ansatte, da disse sager erfaringsmæssigt aldrig er ukomplicerede, sådan som reglerne foreskriver.

1. oktober næste år tager AT så hul på tredje og foreløbig sidste fase i indførelsen af administrative bøder. Til den tid vil blandt andet manglende truck-certifikater, eftersyn af maskiner og tekniske hjælpemidler samt manglende brugsanvisninger til stoffer og materialer også udløse bøder.

LO-sekretær Marie-Louise Knuppert opfordrer tillids- og sikkerhedsrepræsentanter til at benytte de nye regler til at forbedre arbejdsmiljøberedskabet på arbejdspladserne.

– Hvis man ved, at der er mangler i forhold til de krav, som findes i loven, kan tillids- og sikkerhedsrepræsentanter bruge de nye bøder som argument for, at arbejdsgiverne i tide får bragt forholdene i orden, inden Arbejdstilsynet står og banker på døren, siger hun.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Jan Toft Rasmussen på telefon 3524 6119.

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

Aktieløn

LO-ja til aktieløn – med omtanke

Aktieløn kan være en velegnet aflønningsform for såvel virksomheder som medarbejdere. Men aktieløn må kun være et supplement til lønnen, og for at undgå skævvridning af løndannelsen mellem forskellige medarbejdergrupper skal alle ansatte på virksomheden have tilbuddet, mener LO.

LO's 20 medlemsforbund er enige om, at aflønning med medarbejderaktier og aktieoptioner kan være en velegnet aflønningsform for såvel virksomheder som medarbejdere. LO's hovedbestyrelse nikkede for nylig ja til indholdet i en rapport om muligheder og faldgruber i de meget omdiskuterede aktielønsordninger, som gennem de seneste år både har givet store gevinster og store skuffelser og konflikter på forskellige arbejdspladser.

Af rapporten fremgår det, at aktieløn kun bør være et supplement til den almindelige aflønning. Aktieløn må med andre ord ikke indføres på en måde, så den almindelige løn kan fortrænges af aktieløn, hvor værdien er afhængig af udviklingen i aktiekursen.

LO-rapporten anbefaler samtidig, at virksomheder, der tilbyder aktieløn til de ansatte, også giver samtlige medarbejdere tilbuddet. I modstat fald er der stor risiko for, at løndannelsen på virksomhederne bliver skævvredet til fordel for de grupper i ledelsen eller blandt medarbejderne, som får del i aflønning via aktier.

Derfor anbefaler rapporten også, at reguleringen på området fortrinsvis skal ske gennem aftaler og kollektive overenskomster mellem virksomheder og ansatte. Men afhængig af den fremtidige udvikling på området udelukker rapporten heller ikke, at der i fremtiden kan blive brug for lovgivning på området.

Faldgruber

LO-rapporten peger samtidig på, at der er en række faldgruber på området. Det skyldes, at de nuværende overenskomster og den ansættelsesretlige lovgivning på mange områder ikke tager højde for, hvordan man løser konflikter om aktieaflønning.

Eksempelvis har der allerede været enkelte sager om virksomheder, der nægter at afregne aktieløn i de tilfælde, hvor medarbejdere opsiger deres job eller bliver afskediget. I den slags tilfælde er det LO's holdning, at de ansatte har krav på at få en forholdsmæssig andel af aktieaflønningen udbetalt, når man forlader virksomheden.

På samme måde peger aktielønsrapporten på, at overenskomsterne bør indføre bestemmelser om, hvordan og hvornår virksomhederne må ændre aktielønordninger – eksempelvis i forbindelse med ændringer i virksomhedens ejerforhold eller i selskabsstrukturen.

Yderligere oplysninger: LO-økonom Ingerlise Buck på telefon 3524 6060.

A-kasser

Kristelige frister ikke de faglærte

Den kristelige a-kasse tiltrækker kun i meget ringe omfang medlemmer fra de faglærte LO-forbunds a-kasser. Samtidig er gennemtrækket i den kristelige medlemskare relativt højt. Så selv om de kristelige som den eneste tværfaglige a-kasse principielt er i konkurrence med alle andre lønmodtager-kasser, er det alligevel kun bestemte lønmodtagergrupper, som finder de kristelige attraktive

Den kristelige a-kasse er den eneste statsanerkendte kasse på det danske arbejdsmarked, som optager medlemmer på tværs af brancher og sektorer. Alligevel har den kristelige kasse tilsyneladende en forholdsvis afgrænset rekrutteringsbase. Det viser en analyse af medlemsvandringer til og fra den kristelige a-kasse, som LO har foretaget.

For eksempel tiltrækker de kristelige kun i meget begrænset omfang nye medlemmer fra a-kasser med tilknytning til faglige organisationer for faglærte og lønmodtagere med mellemlange og videregående uddannelser. Omvendt har de kristelige i et vist omfang succes med at rekruttere medlemmer blandt tidligere selvstændige, ikke-faglærte og lavere funktionærer. Men det er karakteristisk, at de mange overflytninger fra især a-kasserne for selvstændige (ASE), specialarbejdere (SiD) og kontoransatte (HK) langt hen ad vejen modsvares af en tilsvarende trafik den modsatte vej – tilbage til de fagligt afgrænsede a-kasser.

Således bidrog ASE sammen med SiD's og HK's a-kasser hver med cirka hver tiende overflytning til de kristelige. De tal skal dog holdes op mod, at næsten halvdelen af de nye medlemmer i den kristelig a-kasse kom direkte fra en status som ikke-forsikret.

Alt i alt havde de kristelige i år 2000 samlet set en nettotilvækst på overflytninger i forhold til ASE og HK's a-kasser. For ASE's vedkommende blev det i fjor til en nettogevinst for de kristelige på 432 medlemmer, hvilket er et markant fald i forhold til de foregående år. I forhold til HK's a-kasse var de kristeliges netto-gevinst på 1.033 medlemmer.

Ser man på "gennemtrækket" i de kristeliges medlemskare, er det samtidig karakteristisk, at det er relativt højt i forhold til gennemsnittet for a-kasserne under ét.

Konklusionen på LO-analysen er, at de kristeliges a-kasse trods sin særstatus ikke opfattes som et reelt alternativ til de traditionelle fag- og sektorbaserede a-kasser. Specielt for a-kasser for faglærte og højere-uddannede er konkurrencen fra de kristelige nærmest ikke-eksisterende.

Til gengæld er tyder noget på, at de kristelige i et vist omfang er i stand til at hverve medlemmer fra a-kasserne for selvstændige, SiD'ere og HK'ere.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Morten Madsen på telefon 3524 6020.

Yderligere kommentarer: LO-formand Hans Jensen på telefon 3524 6000.