

Indhold

Hjælp til selvhjælp 1

Rekrutteringsproblemerne i den offentlige sektor kan løses ved at kombinere seniorpolitik og integration af flygtninge og indvandrere med målrettet revalidering og jobtræning af ledige.

Holdningen 3

Hvis den offentlige sektor skal levere service af en høj kvalitet, er der brug for, at ledelsen på de offentlige arbejdspladser går ind og tager de ansatte og udviklingen af deres kvalifikationer alvorligt, skriver LO's næstformand Tine Auvig Brøndum.

EU vil have bedre job 4

Investering mennesker er helt afgørende for, at EU-landene når det overordnede mål, der er ikke kun flere job, men også bedre job, fremgår det af et oplæg fra EU-Kommissionen.

Vækst i beskæftigelsen 5

Dansk økonomi slipper efter alt at dømme nådigt gennem den afmatning, som allerede inden terrorangrebet den 11. september var på vej i verdensøkonomien. Men i det næste halve år vil ledigheden stige en smule.

Større retfærdighed. 8

LO ønsker en reform af arbejdsskadelovgivningen, som gør det lettere at få erstatning efter ulykker og nedslidning på jobbet.

Udspil 30. 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

Arbejdskraft

Hjælp til selvhjælp

Kommuner og amter kan selv være med til at løse rekrutteringsproblemerne i den offentlige sektor ved at kombinere seniorpolitik med målrettet revalidering og jobtræning af ledige på overenskomstmæssige vilkår. Derved kan der skabes en helt ny base for rekruttering af arbejdskraft - også til den offentlige sektor.

Høj gennemsnitsalder og dårlig udvikling af jobbene har sammen med mindre ungdomsårgange gennem de seneste år ligget som en tikkende bombe under det offentlige arbejdsmarked. Inden for de næste 10-15 år skal stat, amter og kommuner udskifte en stor del af sine ansatte, primært på grund af naturlig afgang.

Det er desuden karakteristisk, at den nuværende mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor er spredt over et bredt spekter af kvalifikationsniveauer. Ifølge den seneste kvartalsrapport fra de regionale arbejdsmarkedsråd var der således udbredt mangel på læger (10 ud af 14 regioner), sygeplejersker (10 regioner), social- og sundhedsassistenter (9 regioner) og folkeskolelærere (7 regioner). Blandt de offentlige a-kasser er det kun hos pædagogmedhjælpere, magistre og a-kassen for offentligt ansatte, at der findes ledighedsprocenter på over 4,5.

Løsning på flere fronter

Overordnet set er arbejdet med at skabe bedre og mere attraktive job i den offentlige sektor løsningen på det offentlige rekrutteringsproblem. Bedre ledelse er et af de midler, som skal være med til at løfte opgaven.

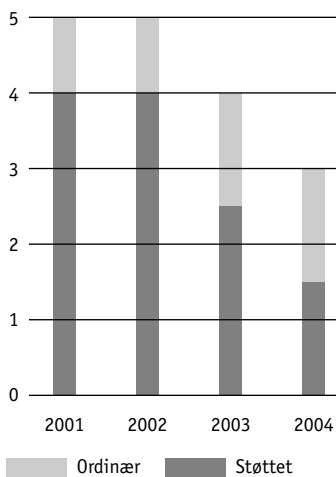
En vigtig ledelsesopgave er for eksempel at udmønte en aktiv seniorpolitik på den enkelte offentlige arbejdsplads, som vil få flere af de offentligt ansatte til at blive i jobbene længere tid. Uden en sådan indsats vil antallet af offentligt ansatte, som er i støttet beskæftigelse, tegne sig for en stadigt stigende andel af den arbejdsstyrke, der skal løse vigtige velfærdsopgaver i fremtiden.

På den anden side betyder den offentliges sektor udbredte brug af støttet beskæftigelse, at de offentlige arbejdspladser reelt har en meget voldsom personalegennemstrømning. Ifølge LO's arbejdsmarkedsprog-nose i "Øje på beskæftigelsen" udgør personer i støttede job langt over halvdelen af den samlede stigning i den offentlige beskæftigelse. Frem til udgangen af 2004 stiger den offentlige beskæftigelse med 17.000 personer, og heraf vil alene de 12.000 være ansat i en eller anden form for støttet beskæftigelse.

Flere får særbehandling

Den faldende ledighed har ført til, at de resterende ledige består af mange såkaldt tunge ledige. Det afspejler sig ved, at andelen af særligt aktiverende forløb i den kommunale aktivering har været stigende gennem de senere år, mens andelen af den jobtræning, som ligger tættest på ordinært arbejde, har været faldende.

Stigning i offentlig beskæftigelse, ordinær og støttet, 1.000 personer



Kilde: Finanslovsforslag 2002 samt egne skøn.

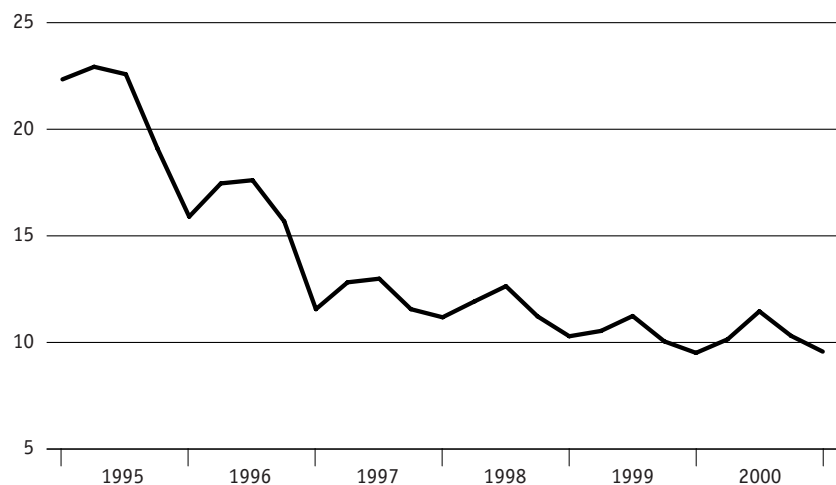
Udover at kommunerne skal sætte mere fokus på de muligheder, der er i aktiveringen, mener LO, at det på regelsiden ville være oplagt at underlægge offentlig jobtræning de samme vilkår som privat jobtræning, hvor de aktiverede får overenskomstmæssig løn og arbejder på fuld tid. I dag kan personer i offentlig jobtræning kun arbejde op til det ugentlige time-tal, som udløser en aflønning svarende til den maksimale dagpengesats.

En sådan ligestilling kan give en bedre langsigtet beskæftigelses-virkning af den kommunale aktivering, så resultaterne i form af efterfølgende ordinær beskæftigelse fremmes.

Yderligere oplysninger: LO-økonom Jens-Christian Stougaard på telefon 3524 6065.

Yderligere kommentarer: LO's næstformand Tine Auvig Brøndum på telefon 3524 6000.

Andel i ordinær jobtræning i forhold til den samlede kommunale aktivering efter lov om aktiv socialpolitik, pct.



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Holdningen

Mere engagement i det offentlige

Af LO's næstformand Tine Aurvig Brøndum.

Hvis den offentlige sektor også fremover skal levere service af en høj kvalitet, er der brug for, at ledelsen på de offentlige arbejdspladser på en helt anden måde går ind og tager de ansatte og udviklingen af deres kvalifikationer alvorligt.

I de sidste 20 år har der været stor politisk fokus på den offentlige sektor. Det har beriget det danske sprog med en række nye glosser, som management, udlicitering, kundetilfredshed og privatisering. Fokus har været på den økonomiske effektivitet, og som følge deraf har de politisk ansvarlige udstyret de offentlige chefer med ret og pligt til at forandre, udvikle, om-lægge – og indimellem nedlægge – store dele af den offentlige sektor.

Resultatet er, at der i dag ikke er mere at hente ved ren og skær effektivisering. Der er skåret til benet, og resultaterne i form af dårlig service over for borgerne og udbrændte medarbejdere dukker nu stadig hyppigere op i debatten.

Og det er vel egentlig ikke så mærkeligt. For en af de karakteristiske ting ved debatten om den offentlige service er, at medarbejdernes engagement, ideer og ressourcer har spillet en meget lille rolle, selv om mange offentlige chefer har holdt lange og rørende taler om de ansatte som arbejdspladsens vigtigste ressource.

Retfærdigvis skal det da også med, at man en del steder *har* lagt sig i selen for at leve op til de fine ord. Og mange steder har man vist, at der er store gevinster på de arbejdspladser, hvor der bevidst har været satset på medarbejdernes udvikling og medinddragelse. Og gevinsterne har både bestået af højere kvalitet, større medarbejdertilfredshed, bedre arbejdsmiljø, øget effektivitet og lavere omkostninger.

Men den triste del af historien er, at de gode eksempler ofte ser mere ud til at være drevet af lokale ildsjæle end af strategisk og sammenhængende tænkning hos arbejdsgiverne.

Det er derfor helt essentielt for udviklingen af den offentlige sektor, at der nu kommer en stærkere satsning på udvikling - både af medarbejderne og jobbene. Og lige så naturligt er det, at de faglige organisationer inddrages i den proces, som nu må og skal i gang over en bred front.

For at nå dertil er det vigtigt, at der sker en oprustning af kvaliteten i det arbejde, som ledelsen udfører. Mange ledere mener ikke, at de har de nødvendige frihedsgrader, og at de mangler indflydelse i forhold til de krav, der stilles fra de øverste arbejdsgivere – politikerne. Lederne føler sig ofte fanget i et krydspres mellem borgernes forventninger og politikernes krav.

Derfor er første skridt, at ledernes kompetencer skal være klart beskrevet, og at lederne skal have reelle muligheder for at skabe gode rammer for medarbejderne og de opgaver, der skal udføres. Det kræver igen, at lederne lettes for de administrative byrder, så der bliver overskud til at sætte fokus på indhold og værdier.

Ændrede roller for ledelsen åbner for et helt anderledes og frugtbart samspil med de ansattes tillidsrepræsentanter, som kan være første skridt på vejen til en inddragelse af medarbejderne, som for alvor vil vende op og ned på hverdagen på arbejdspladserne.

Visioner har vi med andre ord nok af. Men det skal ikke få os til at glemme de problemer, som medarbejderne står over for hver eneste dag. Sygefraværet i den offentlige sektor er alt for højt. Arbejdsmiljøet er mange steder for dårligt. Der er for dårlige muligheder for efteruddannelse, og samtidig – eller måske netop derfor – har de offentlige arbejdspladser på nogle områder svært ved at tiltrække nye medarbejdere.

Derfor er det absolut ikke nogen let opgave, vi som fagbevægelse står over for. Vi er bestemt ikke afvisende over for øget fleksibilitet og blødere faggrænser, men betingelsen er naturligvis, at den enkelte ansatte bliver uddannelsesmæssigt udrustet til at klare opgaverne.

Overenskomsterne rummer i dag en stor grad af fleksibilitet på området, og hvis der er behov for at justere i aftalerne, er fagbevægelsen parat til det. Men ikke betingelsesløst.

Jobindhold

EU vil investere i mennesker

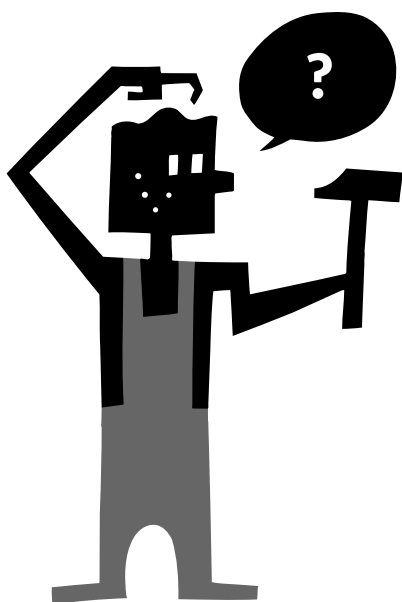
At investere i mennesker er helt afgørende for, at EU-landene når det overordnede mål, der er ikke kun flere job, men også bedre job, fremgår det af EU-Kommissionens oplæg om investering i kvalitet

EU-landene må investere i mennesker. Det er helt centralt, hvis EU skal nå det fælles mål om at blive den mest konkurrencedygtige del af verden, der bygger på den såkaldte vidensøkonomi. Sådan hedder det i det udspil om beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken, som EU-Kommissionen spillede ud med i sommer. Kommissionen kalder udspillet for "Investering i kvalitet" og slår fast, at det ikke længere blot handler om at skabe flere job, men også bedre arbejdspladser.

"Hvis begrebet kvalitet, som allerede er velkendt i forretningsverdenen, udvides til at omfatte hele økonomien og samfundet, gør man det muligt at forbedre det indbyrdes forhold mellem økonomiske politikker og social- og arbejdsmarkedspolitikken", hedder det i oplægget.

EU-kommissær Anna Diamantopoulou har ved flere lejligheder påpeget, at hele debatten om velfærdssamfundet skal med i debatten, når man taler om flere og bedre job og bedre arbejdspladser. Kommissionens udspil fremhæver da også konklusionerne fra EU-topmødet i Stockholm i marts, hvor stats- og regeringslederne slog fast, at velfærdssystemer, der er fungerer ordentligt, ikke er en omkostning, men en produktiv faktor i samfundet.

Kvaliteten i social- og arbejdsmarkedspolitikken betyder, at der skal findes et højt niveau for den sociale beskyttelse og gode sociale tjenesteydelser for alle. Der skal samtidig være en garanti for, at alle også får det, de har krav på.



Kommissionen lægger vægt på, at den europæiske arbejdsmarkeds- og sociale model er anderledes end den amerikanske. I Europa er den offentlige finansiering langt mere almindelig end i USA, hvor private forsikringer er det almindelige.

Goderne er dermed også mere ligeligt fordelt i Europa. Selv om de samlede sundhedsudgifter i USA per person er højere i USA end i Europa i forhold til BNP, så har 40 procent af amerikanerne ikke adgang til en grundlæggende sundhedspleje, hedder det i Kommissionens oplæg.

Kommissionen lægger derfor vægt på ordentlige investeringer på det sociale område og noterer sig, at er de tilrettelagt fornuftigt, så bidrager de til at øge produktiviteten, forbedrer levestandarder og øger væksten.

Et godt arbejde er ikke kun et arbejde, der sikrer en god løn, hedder det videre. Men Kommissionen har ikke det endelige svar på, hvad der karakteriserer det gode job. Det skal der først udvikles indikatorer på. Og det spørgsmål kommer stats- og regeringslederne også til at drøfte på topmødet i Laeken i Belgien i december.

Men Kommissionen kommer med bud på, hvad der indgår i et godt job. Til det gode job hører således, at der er mulighed for uddannelse og at gøre karriere, men også overensstemmelse mellem de krav, som jobbet stiller og den enkelte lønmodtagers evner og kvalifikationer.

Den enkeltes tilfredshed i jobbet er dermed også et element, når det gode job skal bedømmes.

Kommissionen lægger også vægt på ligestillingen, og at der er sikre og sunde arbejdspladser både fysisk og psykisk.

Kvaliteten i jobbet har en tæt forbindelse til den sociale udstødelse. Folk med lav eller ingen uddannelse, som måske oven i købet arbejder i et midlertidigt job og ikke har mulighed for at avancere, er i langt højere grad end andre i fare for at blive arbejdsløse. Og arbejdsløse har en langt højere risiko for at få et liv i fattigdom end andre.

Derfor finder Kommissionen, at kvalitet i jobbet også er et middel mod den sociale udstødelse.

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

Dansk økonomi

Fortsat vækst i beskæftigelsen

Dansk økonomi slipper efter alt at dømmes nådigt gennem den afmatning, som allerede inden terrorangrebet den 11. september var på vej i verdensøkonomien. På længere sigt er der fortsat udsigt til faldende ledighed og stigende beskæftigelse, uden at priser og lønninger løber løbsk. Men i det næste halve år vil ledigheden stige en smule.

Det næsten uafbrudte fald i ledigheden, som har stået på siden 1994, bliver nu afløst af en kort periode, hvor ledigheden igen stiger en smule. Det forudser LO's økonomer i deres seneste analyse af dansk økonomi "Øje på beskæftigelsen", som netop er blevet offentliggjort.

Men på grund af den kernesunde danske økonomi, med store overskud på de offentlige finanser og betalingsbalancen, vil det i løbet af et halvt års tid atter gå den rigtige vej med fornyet vækst og fortsat stigende beskæftigelse.

LO-prognosen viser, at ledigheden de kommende måneder vil vokse med knap 1.000 personer månedligt, så det samlede ledighedstal for 2001 ender på 145.000 personer mod det nuværende niveau på 141.000 personer. Stigningen skyldes ikke, at virksomhederne i stor stil vil begynde at afskedige folk, men snarere, at man vil se en vis tilbageholdenhed i ansættelserne.

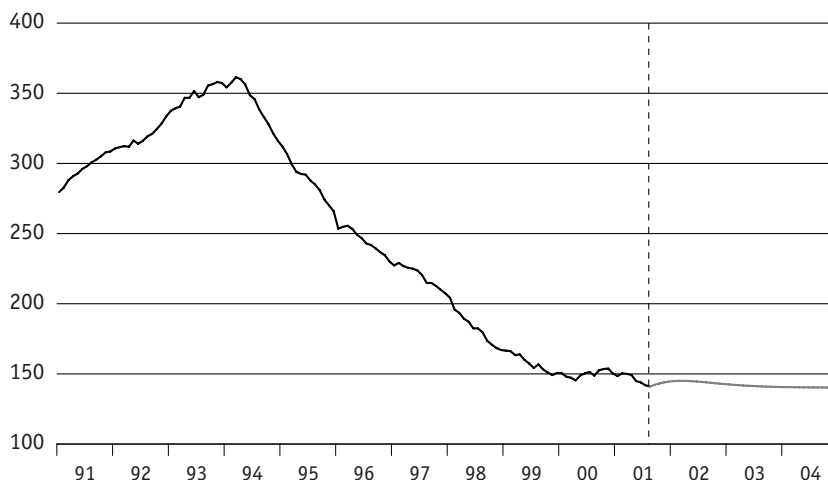
LO's økonomer vurderer, at ledigheden i løbet af nogle år kan falde til 125.000 personer, uden at vi løber ind i betydelige problemer med manglende arbejdskraft. Men for at nå det mål er det vigtigt, at regeringen fortsat sætter arbejdsmarkedet højt på den politiske dagsorden. LO-prognosen peger dog på, at den nuværende økonomiske situation er mere usikker end normalt, fordi den internationale situation efter 11. september er uafklaret. Hvis arbejdsmarkedet skal nå nærmere sin kapacitetsgrænse de kommende år, er det derfor vigtigt, at man er parat til at lempe den økonomiske politik med det samme, hvis der er udsigt til en mere langvarig lavkonjunktur end forudset.

En fortsat stigende beskæftigelse er ifølge LO endnu vigtigere en ledighedsudviklingen. Det skyldes, at stigende beskæftigelse er den bedste vej til at skabe et rummeligt arbejdsmarked med plads til flere.

Det største potentiale til en fortsat udvidelse af beskæftigelsen ligger nemlig først og fremmest i at bringe folk, der i dag har en løs eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, i varig ordinær beskæftigelse. Hvis indsatsen for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt ikke fortsættes, vil det omvendt betyde lavere vækst på længere sigt i dansk økonomi og samtidig færre muligheder for at udvikle velfærdssamfundet.



Den registrerede ledighed, 1.000 personer



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger og skøn.

Hovedtal i LO's prognose for dansk økonomi

	2000	2001	2002	2003	2004
	<i>Mia. kr.</i>		<i>Procentvis stigning i faste priser</i>		
Privat forbrug	628,1	1,4	2,0	2,3	2,2
Offentligt forbrug	325,9	1,2	1,1	1,0	1,0
Eksport	565,7	4,6	2,5	4,4	4,2
Import	488,4	2,6	3,2	4,0	4,1
BNP	1.315,5	1,4	1,9	2,3	2,2
	<i>1.000 personer</i>				
Beskæftigede	2.686	2.702	2.710	2.722	2.730
– heraf privat	1.873	1.884	1.887	1.895	1.900
– heraf offentlig	813	818	823	827	830
Arbejdsløshed	150	145	144	141	140
Arbejdsstyrke	2.836	2.847	2.854	2.863	2.871
	<i>Mia. kr.</i>				
Betalingsbalance	28,8	44,2	36,7	40,4	45,1
Offentlig sektors saldo	36,8	28,0	26,0	37,2	43,4
	<i>Pct.</i>				
Inflation	3,0	2,4	1,9	1,9	2,0
Lønstigningstakt	3,7	4,2	3,8	3,6	3,7

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Overskud og vækst

At opbremsningen i økonomien ikke varer ved, er ifølge LO's økonomer i høj grad et resultat af den nuværende regerings målrettede økonomiske politik, som har ført til væsentlige strukturforbedringer på arbejdsmarkedet, samtidig med at såvel den offentlige gæld som udlandsgælden er nedbragt væsentligt. Det har gjort dansk økonomi modstandsdygtig over for den afmatning i de internationale konjunkturer, som allerede var synlige før terrorangrebet den 11. september.

Den økonomiske vækst for i år og næste år er ganske vist nedjusteret med omkring en tredjedel procentpoint i forhold til tidligere LO-progno- ser, men derefter vil væksten igen komme op over to procent. Det skyl- des især stigninger i både eksporten og det private forbrug – stigninger, som dog ikke vil være kraftigere, end at de solide overskud på beta- lingsbalancen og de offentlige finanser vil være stabile eller ligefrem sti- gende i de kommende år.

LO peger dog i sin prognose på, at en forsinkelse af det ventede ledig- hedsfald bør få regering og Folketing til at gennemføre offensive lem- pelse af finanspolitikken. Af samme grund ser LO ikke nogen grund til at stramme finanspolitikken i løbet af efterårets finanslovforhandlinger. En eventuel justering af finanspolitikken bør snarere gå i en lempelig retning, men overordnet virker regeringens finanslovsforslag fornuftigt med den nuværende prognose, lyder LO's vurdering.

Yderligere oplysninger og kommentarer:

Afdelingsleder Jan Kæraa Rasmussen på telefon 3524 6066.

Arbejdsskadereform

LO: Retfærdighed for arbejdsskadede

LO ønsker en reform af arbejdsskadelovgivningen, som på en gang forkorter sagsbehandlingstiden og gør det lettere at få erstatning efter ulykker og nedslidning på jobbet. Samtidig er der brug for en mere systematisk indsamling af dokumentation, som kan sætte mere skub i forebyggelsen.

Arbejdsskadesystemet skal være mere retfærdigt, forståeligt og effektivt. Og samtidig er der brug for mere viden om årsager til ulykker og nedslidning, så det bliver lettere at få gang i forebyggelsen ude på de enkelte arbejdspladser. Sådan sammenfatter man lettest LO's ønsker til den reform af arbejdsskadelovgivningen, som socialminister Henrik Dam Kristensen snart offentliggør.

Ministeren har allerede løftet en lille del af sløret for det lovforslag, som han og regeringen snart vil fremsætte. Og ligesom ministeren lægger LO stor vægt på, at reformen vil føre til en mærkbar forkortelse af sagsbehandlingstiden. For fremtiden skal der sættes en slutdato for, hvornår en sag skal være afsluttet. Derved undgår man de nærmest uendelige sager, som i de mest grelle tilfælde kan tælles i årtier.

LO mener, at en naturlig konsekvens af en garanti for kortere sagsbehandling vil være, at der indføres en godtgørelse i de tilfælde, hvor fristen alligevel overskrides. En sådan godtgørelse vil være et godt signal fra politikerne om, at garantien er reel og den vil være et plaster på såret – ikke mindst i de sager, hvor skaden kan indebære social og økonomisk nedtur.

LO ønsker desuden fortsat, at der indføres et nyt arbejdsskadebegreb, som gør op med det såkaldte forventelighedsbegreb. Det har hidtil betydet, at ulykker, som ifølge arbejdskade-juraen var en forventelig del af jobbet, ikke gav ret til erstatning.

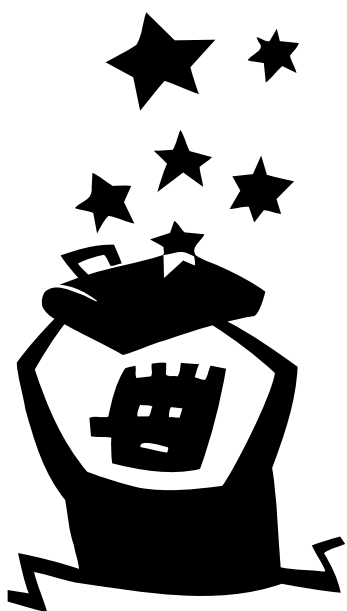
Det har virket uretfærdigt og urimeligt for den enkelte, som fik ødelagt sit helbred. Derfor håber LO, at der nu indføres et system med direkte årsagssammenhæng mellem arbejdet og den skade, som anerkendes.

Lettere bevisbyrde

Tilsvarende ser LO frem til, at kravene til bevis for årsagssammenhæng på erhvervs sygdomsområdet bliver lempet. Alt i alt vil det betyde, at den udbredte afvisning af en række alvorlige nedslidningsskader og belastningsulykker, som rammer bevægeapparatet, vil forsvinde helt eller delvis.

Tilsammen regner LO med, at disse to ændringer vil føre til, at der med nye regler årligt vil blive anerkendt i alt omkring 5.000 flere ulykker og erhvervs sygdomme.

Det er dog afgørende for holdbarheden af et nyt arbejdsskadesystem, at lønmodtagernes og arbejdsgivernes organisationer fortsat bidrager med den viden, som er nødvendig for, at kriterierne for tilkendelse af erstatning og ikke mindst behandlingen af ankesager kan blive så kvalificeret som muligt, så man undgår et retsligt efterspil i et stort antal sager.



– Man må ikke være blind for, at det i høj grad er de faglige organisationer, som har fremskaffet dokumentation for mangler og peget på løsninger i forhold til den eksisterende lov. Denne ressource vil også være afgørende, når en ny lov skal trykprøves og bringes til at fungere, siger LO-sekretær Marie Louise Knuppert.

Rummelighed

På samme måde bør parternes fagspecifikke viden og erfaringer fortsat inddrages i udviklingen af arbejdsskadeområdet og sikre sammenhængen til det forebyggende rummelige arbejdsmarked.

LO anser det endvidere for afgørende, at den kommende reform sam-tænkes med de seneste års indsats for at styrke forebyggelse, arbejdsfastholdelse og integration af grupper, som er i fare for at blive udstødt af arbejdsmarkedet. Derfor mener LO, at arbejdsskadereformen bør indeholde forbedrede muligheder for at få tildelt foreløbige erstatninger, forlænget sygedagpengeperiode og udvidet betaling af revalidering og udgifter til medicin og behandlinger.

Det skal sikre, at systemet understøtter den enkeltes muligheder for at vende tilbage til en aktiv tilværelse, hvad enten det skal ske i samme type job, eller der skal ske omskoling.

– Uanset hvordan en færdig reform af arbejdsskadelovgivningen kommer til at se ud, vil der fortsat være brug for, at der laves aftaler med arbejdsgiverne om, hvordan de kolleger, som får en arbejdsskade, får en realistisk mulighed for at holde fast i deres tilknytning til arbejdslivet. Og de løsninger, jeg her tænker på, drejer sig om alt lige fra bedre sygeløn til mere slagkraftige sociale kapitler i overenskomsterne, siger Marie-Louise Knuppert.

Bedre viden og forebyggelse

LO mener principielt, at enhver arbejdsskade skal følges op med en forebyggende indsats på arbejdspladsen. Der er desuden brug for langt bedre opsamling af viden og dokumentation på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet.

– Der er behov for at se på en bred vifte af forhold lige fra anmeldesystemet, til udvikling af IT-teknologien. Bedre forskning, statistik og dokumentation kan bidrage til den forebyggende indsats og udviklingen af arbejdsskadesystemet. Arbejdsskadeområdet skal derfor indtænkes i overvejelserne om generelt at styrke forskning og statistik. Det kunne være i form af et Videntcenter, som opsamler og foreslår relevant forskning på tværs af arbejdsskadeområdet og det forebyggende rummelige arbejdsmarked. Det er også et område, hvor jeg mener Danmark har en rigtig god mulighed for at markere sig internationalt, da vi har tegnet en skarp profil gennem de senere år, siger Marie Louise Knuppert.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Poul Schøning på telefon 3524 6135.

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