



Hovedorganisationens Indsatsområder

Indledning

Hovedorganisationens stiftende kongres den 13. april 2018 har vedtaget at hovedorganisationens politiske og organisatoriske prioriteringer inden for en kongresperiode skal beskrives i organisationens Indsatsområder. Indsatsområderne dækker kongresperioden 2019-2022 og kan yderligere konkretiseres i årlige handlingsplaner.

Indsatsområderne behandles af hovedorganisationens Hovedbestyrelse på mødet den 26. oktober 2018.

Indsatsområde 1: Fremtidens velfærdssamfund

En del af succesen for den danske samfundsmodel er, at vi har været gode til at udvikle samfundet i takt med de nye muligheder og udfordringer, der har vist sig.

Danmark står nu i et økonomisk opsving. Vi skal bruge den udvikling til at arbejde for et samfund i balance, og vi skal sikre, at den offentlige sektors økonomiske ramme matcher den demografiske udvikling og at standarderne i den offentlige sektor følger med tiden.

En velfungerende offentlig sektor er en forudsætning for vækst og jobskabelse i en globaliseret økonomi med stærk konkurrence.

En offentlig sektor understøtter lighed og ligestilling i det danske samfund.

Vi skal udbygge og udvikle de rammer og institutioner, der udgør vores velfærdssamfund, så det er klar til at håndtere fremtidens udfordringer. Som fagbevægelse skal vi være med til at stille krav til og udvikle tilbud og service til borgerne med bl.a. de nye teknologiske og digitale muligheder og vi skal sikre, at styringen af den offentlige sektor giver medarbejderne gode rammer for at praktisere deres fag og faglighed.

1.1. Den økonomiske politik skal sikre et holdbart opsving og rammerne for udviklingen i velfærden.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at den økonomiske politik sikrer fuld beskæftigelse, holdbar vækst og en kvalitetsmæssig udvikling af velfærden. Vækst og velfærd er hinandens forudsætninger, ligesom den offentlige og private sektor er gensidigt afhængige af hinanden. Det skal være udgangspunktet for den økonomiske politik.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at myndighedernes regnemetoder, modeller og data, der anvendes i forbindelse med politiske beslutninger og beregninger mv., er gennemsigtige og oplyste.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at finanspolitikken og styringsredskaberne skaber de nødvendige rammer for en meningsfuld styring af den offentlige velfærd.

Hovedorganisationen skal sætte en offensiv velfærdsdagsorden og arbejde for en stærk offentlig sektor, der sikrer lige adgang til velfærdsydelser og en stabil og stærk økonomisk

udvikling. Den offentlige sektor skal følge med befolkningsudviklingen og matche velstandsudviklingen i samfundet.

Hovedorganisationen skal have en stærk analysekapacitet og udvikle politikforslag baseret på viden og analyser, der bidrager til, at den økonomiske politik sikrer fuld beskæftigelse, giver muligheder for, at alle får del i den økonomiske fremgang, og rammerne for velfærd styrkes. Der skal bl.a. være fokus på de årlige finanslovforhandlinger og økonomiaftalerne for kommuner og regioner.

Hovedorganisationen skal understøtte medlemsorganisationernes arbejde med påvirkning af den konkrete økonomi i stat, regioner og kommuner.

1.2. Ulighed og fattigdom skal bekæmpes og arbejdsmarkedet skal være rummeligt. Det er en central opgave for vores velfærdssamfund at sikre, at alle er med.

Hovedorganisationen skal arbejde for en fordelingspolitik, der kan modvirke den stigende ulighed i samfundet og samtidig bekæmpe fattigdom og marginalisering af udsatte grupper. Værdiskabelsen i samfundet skal fordeles retfærdigt.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at lønmodtagerne får en retfærdig del af den værdi, der skabes på landets arbejdspladser.

Hovedorganisationen arbejder for, at nye politiske tiltag ikke øger uligheden. Der skal tværtimod sættes fokus på en øget omfordeling af velstand via skatterne og offentlig velfærd samt ulighed, og konsekvenser heraf skal i større omfang indgå i den offentlige debat.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at arbejdsmarkedet åbnes, så flere borgere på kanten får en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationen skal arbejde for politiske aftaler, der sikrer øget rummelighed på arbejdsmarkedet. Det er en målsætning at udvikle konkrete politikforslag på området.

Hovedorganisationen skal dokumentere de fordelingspolitiske konsekvenser af konkrete politiske tiltag og løbende overvåge udviklingen i den sociale velfærd for at sikre samfundsmæssigt fokus på udfordringerne.

Hovedorganisationen skal stille sig til rådighed som platform for debatter om ulighed og samarbejde med andre interesseorganisationer for at fremme debatten om udsatte borgeres liv og arbejdsmuligheder.

Hovedorganisationen skal understøtte organisationernes arbejde med at sætte fokus på konsekvenserne af øget ulighed og fattigdomsskabende politik.

1.3. Der skal sikres kvalificeret arbejdskraft til hele arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationen skal udarbejde politiske forslag og løsninger og deltage i den politiske debat med fokus på at sikre gode vilkår for opkvalificering og uddannelse. Formålet er at sikre fuld beskæftigelse og kvalificeret arbejdskraft til virksomheder og arbejdspladser til gavn for vækst og velstand i Danmark.

Hovedorganisationen skal arbejde for fortsat videreudvikling, forankring og implementering af gode muligheder for uddannelse, opkvalificering og sporskifte for lønmodtagerne.

Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre, at uddannelserne giver den færdiguddannede de efterspurgte almene, faglige og personlige, sociale og generiske kompetencer. Der skal sættes et særligt fokus på at sikre dels de digitale kompetencer, dels de nødvendige læse-, stave- og regnekompetencer. Det er afgørende, at uddannelserne giver den enkelte medarbejder og leder et stærkt og bredt fundament for at kunne indgå i de stadig hyppigere forandringer i arbejdsmarkedet og måderne, arbejdet organiseres og ledes på.

Hovedorganisationen vil sammen med medlemsorganisationerne fremme initiativer, der sætter job og kompetenceudvikling i centrum. Fagbevægelsens medlemmer står over for store forandringer i deres job og fag. Det skyldes bl.a. digitalisering og nye teknologier, fremkomsten af digitale arbejdsplatforme og krav om fornyelse og omstilling. Forandringsprocesserne rejser krav om ændrede og nye kompetencer.

Temaet behandles også i afsnit 2.1.

1.4. Der skal sikres en retfærdig, gennemskuelig og sikker skatteopkrævning.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at den offentlige økonomi sikres via en skattebaseret finansiering, der foretages på baggrund af en retfærdig og fuldstændig opkrævning af vedtagne skatter. Skatteomlægninger/skattelettelser må ikke udhule finansieringen af den offentlige sektor eller øge uligheden.

Hovedorganisationen skal arbejde for en velfungerende skattekontrol og skatteopkrævning og medvirke til at sikre en reel genopretning af skattevæsenet, så lønmodtagere og borgere kan have tillid til institutionen og at der sker en retfærdig ligning, der omfatter samtlige skattepligtige indkomster, både for lønmodtagere og for virksomheder.

Hovedorganisationen skal nationalt og internationalt bekæmpe skatteunddragelse og skatteomgåelse og arbejde for, at skadelig international skattekonkurrence forhindres.

Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre, at offentlige indkøb ikke understøtter virksomheder, der medvirker til skatteunddragelse og skatteomgåelse.

Hovedorganisationen skal dokumentere effekterne af skattepolitikken i forhold til vækst, velfærd og fordeling og belyse, om skattekontrollen fungerer effektivt.

1.5. Udviklingen af fremtidens velfærdssamfund skal ske i tæt samarbejde med de faglige organisationer og inddrage medarbejdernes faglighed

Hovedorganisationen skal arbejde for et velfærdssamfund med en stærk offentlig sektor, der sikrer lighed og tryghed og leverer velfærd af høj kvalitet til alle borgere og sikrer høj beskæftigelse og kvalificeret arbejdskraft til erhvervslivet. Velfærd skal forstås bredt, fordi fagene i sektoren er gensidigt afhængige af hinanden for at kunne levere velfærd af høj kvalitet.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at innovation og udvikling af velfærden sker i samarbejde med medarbejderne og deres faglige repræsentanter, både lokalt og centralt, og bygger på deres erfaringer og faglighed.

Hovedorganisationen skal arbejde for en moderne offentlig sektor, der anvender ny teknologi, hvor det kan forbedre service og arbejdsmiljø og som holder medarbejderne opdateret med kompetencer, der gør, at de kan betjene nye løsninger og samtidig være med til at forbedre og innovere dem.

Hovedorganisationen skal bidrage til en kvalificeret debat om den offentlige sektor med fokus på, hvilke konsekvenser/effekter henholdsvis besparelser og investeringer i den offentlige velfærd har.

Hovedorganisationen skal fremme lovændringer og styringsmæssige rammer, der kan understøtte, at medarbejdere og ledere i den offentlige sektor lykkes med kerneopgaven og er med til at udvikle velfærden. Involvering af ledere og medarbejdere på tværs af styringskæden skal sikre meningsfuld styring, der understøtter arbejdet med kerneopgaven og sammenhæng for borgerne.

Hovedorganisationen skal udvikle bud på, hvordan den offentlige og private sektor kan arbejde bedre sammen om at udvikle velfærden, så høj kvalitet i servicen, ordentlige løn- og arbejdsvilkår for medarbejderne, innovation og en effektiv opgavevaretagelse går hånd i hånd.

Hovedorganisationen skal være platform for idéudvikling og mobilisering mellem lemsorganisationerne og derigennem komme med bud på konkrete, nyskabende løsninger på fremtidens velfærdsudfordringer.

Hovedorganisationen skal facilitere, at diskussionen om styringen af samfundsøkonomien, herunder den offentlige sektors økonomi, ikke forbeholdes eksperter og politiske aktører, men at debatten demokratiseres.

Hovedorganisationen skal understøtte den lokale dialog om, hvordan man udvikler velfærden til gavn for borgerne og skaber bedre rammer, for at medarbejdere og ledere kan praktisere deres fag og faglighed.

Indsatsområde 2: Vækst og beskæftigelse

Det er vigtigt for fagbevægelsen at fastholde væksten i samfundet, så vi både kan få udviklet arbejdsmarkedet og skabt bedre økonomiske rammer for velfærdssamfundet. Målet er bæredygtig vækst i forhold til klima, miljø og sociale forhold.

Flexicuritymodellen skal udvikles, så den kan imødekomme udfordringerne fra det globaliserede arbejdsmarked og den teknologiske udvikling. Der skal være fokus på, hvordan gode rammevilkår og regulering både kan forbedre virksomhedernes konkurrencevilkår og anspore til større samfundsansvar.

Medarbejderne i både den private og offentlige sektor skal sikres uddannelse og kompetenceudvikling, så de kan imødekomme de nye krav. Danmark skal være i front i forhold til velkvalificeret arbejdskraft og udvikling og udnyttelse af nye digitale teknologier. Der skal sikres fleksible muligheder for tilbagetrækning. Og det tætte samspil mellem den private og den offentlige sektor skal udvikles til at styrke samfundets innovation, produktivitet og effektivitet.

2.1. Der skal sikres fuld beskæftigelse og vækst samtidig med, at tilbagetrækningsmulighederne gøres bedre og mere fleksible

Hovedorganisationen skal skabe politisk opmærksomhed om potentialet for øget vækst og beskæftigelse ved, at flere personer på kanten af arbejdsmarkedet bliver en del af arbejdsstyrken. Øget rummelighed på arbejdsmarkedet og øget brug af socialøkonomiske virksomheder er midler hertil.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne udvikle politik, der sikrer, at arbejdsmarkedets rummelighed øges for at forbedre rammerne for øget vækst.

Hovedorganisationen skal udvikle ny politik sammen med medlemsorganisationerne for at gøre tilbagetrækningsmulighederne bedre og mere fleksible med særligt fokus på nedslidte lønmodtagere.

Hovedorganisationen skal analysere og dokumentere udviklingen på arbejdsmarkedet med henblik på udarbejdelse af politiske løsningsforslag og for aktivt at kunne gå i dialog med eller op imod andre parter og øvrige aktørers udspil.

Hovedorganisationen skal skabe opmærksomhed om potentialet i at få flere på kanten af arbejdsmarkedet i arbejde og sætte fokus på vilkår og løsninger for mennesker, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet.

Temaet behandles også i afsnit 1.3.

2.2. Flexicuritymodellen skal matche globalisering og digitalisering så lønmodtagernes udviklingsmuligheder og tryghed sikres

Hovedorganisationen skal arbejde for videreudvikling af den danske flexicuritymodel. Hovedorganisationen skal styrke og kvalificere den aktive arbejdsmarkedspolitik og arbejde for et dagpengesystem, som er attraktivt for medlemmerne. A-kassernes rolle i beskæftigelsespolitikken skal styrkes med de brancherettede kompetencer, som a-kasserne har.

Hovedorganisationen skal deltage i den politiske debat og påvirke forslag og udspil om udenlandsk arbejdskraft for at sikre, at der tages udgangspunkt i et reelt behov på det danske arbejdsmarked, og at debatten, forslag og udspil afgrænses til specialiseret og højt kvalificeret arbejdskraft.

Hovedorganisationen skal i samarbejde med medlemsorganisationerne udvikle ny viden og nye løsninger med henblik på at styrke og kvalificere den aktive arbejdsmarkedspolitik i retning af kompetenceudvikling for ledige.

Hovedorganisationen skal i samarbejde med medlemsorganisationerne udvikle politikker, der sigter på at forbedre dagpengesystemet grundlæggende, og særligt skaber tryghed på et fleksibelt arbejdsmarked.

Hovedorganisationen skal på baggrund af dialog med medlemsorganisationer samt eksterne alliancepartnere påvirke konkrete lovforslag rettet mod udenlandsk arbejdskraft.

Hovedorganisationen skal skabe opmærksomhed om virkningen af den aktive arbejdsmarkedspolitik i kommunerne, herunder effekten på beskæftigelsesniveau og livskvalitet for den enkelte ledige.

Hovedorganisationen skal skabe opmærksomhed på vilkårene for dagpengemodtagere i Danmark, herunder kompensationsgrader for medlemsgrupperne.

Hovedorganisationen skal kvalificere den offentlige debat om udenlandsk arbejdskraft.

2.3. Samspillet og samarbejdet mellem privat og offentlig sektor skal styrkes med fokus på både vækst og velfærd

Hovedorganisationen skal arbejde for at styrke samspillet og samarbejdet mellem den private og offentlige sektor. Der er her et betydeligt potentiale for udvikling af innovative løsninger, som kan bidrage til bæredygtig økonomisk vækst og til at sikre bedre velfærd til borgerne.

Hovedorganisationen skal fremme et offentligt-privat samspil, der har fokus på kvalitet, ordentlige løn- og arbejdsvilkår for medarbejderne, innovation og tryghed for borgerne frem for forringelser af vilkår og service for borgere og medarbejdere eller konkurrence, som forceres igennem af centralt fastsatte måltal for konkurrenceudsættelse.

Hovedorganisationen skal bidrage til at udvikle nye samarbejdsflader mellem den private og offentlige sektor, samt udvikle nye idéer til et styrket samarbejde og samspil til gavn for vækst, innovation og velfærd i Danmark.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at medarbejdernes og ledernes rolle i udvikling og implementering af nye samarbejdsformer styrkes. Det er af afgørende betydning for udvikling af konkrete og holdbare løsninger til gavn for vækst og velfærd. Forskning og videnudvikling skal øges på dette område.

Hovedorganisationen skal arbejde for en offentlig indkøbspolitik, som er fleksibel over for lokale behov og ønsker, som fremmer innovative løsninger, og som også gør det muligt for små og mellemstore virksomheder at vinde offentlige opgaver.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at offentlige myndigheder anvender arbejdsklausuler og sociale klausuler i deres udbud og på anden vis fremmer arbejdstagerrettigheder, ordnede forhold og socialt ansvar gennem deres indkøb og øvrige samarbejde med private aktører.

Hovedorganisationen skal i dialog med medlemsorganisationer og lokale repræsentanter drøfte, hvordan vi både nationalt og lokalt kan fremme offentlig-privat samspil, herunder via MED-udvalg, erhvervsfremmesystem med videre.

2.4. Forskning, uddannelse, medarbejderinnovation, ledelse, udviklingen af produktivitet og effektivitet på de danske arbejdspladser skal i fokus i vækst- og erhvervs politikken

Hovedorganisationen skal være aktivt understøttende i den politiske debat om erhvervs politik og produktivitet. Der skal sikres et øget fokus på, at forskning, digitalisering og automatisering i samspil med veluddannede medarbejdere, er forudsætningen for en fortsat god produktivitets- og lønudvikling. Det kræver god ledelse, inddragelse og medejerskab.

Hovedorganisationen arbejder for, at alle løbende sikres de kompetencer, der efterspørges som følge af den teknologiske udvikling og samfundets behov.

Hovedorganisationen skal være på forkant med nye digitale koncepter og platformsbaserede virksomheder som udgør et potentiale og en udfordring for danske virksomheder og for det danske samfund. Herunder særligt modeller for innovative virksomhedstyper med ordnede forhold til medarbejdere og tilknyttet arbejdskraft.

Hovedorganisationen skal samle og dele viden om, hvordan kompetent virksomhedsledelse, medarbejderinddragelse, et godt arbejdsmiljø og høje medarbejderkompetencer kan øge produktivitet og effektivitet til gavn for virksomhederne, medarbejderne og samfundet som helhed.

Hovedorganisationen skal i dialog med medlemsorganisationer og lokale repræsentanter drøfte, hvordan vi både nationalt og lokalt kan fremme disse dagsordner, bl.a. gennem erhvervsfremmesystemet.

Indsatsområde 3: Viden, Uddannelse og Udvikling

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at både uddannelser og efteruddannelse udvikles, så de til enhver tid kan imødekomme behovet for uddannet arbejdskraft inden for såvel den offentlige som den private sektor i både nye og eksisterende brancher og virksomheder.

Udviklingen skal bygge på en høj grad af viden om arbejdsmarkedets behov, hvordan teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder påvirker hinanden. Der skal sikres sammenhæng og gode overgange fra grundskolen, over ungdomsuddannelserne, de videregående uddannelser og i efter- og videreuddannelserne. Der skal sikres økonomiske muligheder og rammer, der virker motiverende for både arbejdsgivere, medarbejdere og arbejdsløse til kompetenceløft i både grund- og efteruddannelsessystemet.

3.1. Der skal sikres politisk og økonomisk prioritering af gode grund-, efter- og videreuddannelser af høj kvalitet og fleksible overgange, der bl.a. kan medvirke til at gennemføre 90 pct.-målsætningen.

Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre øgede offentlige investeringer på alle uddannelsesniveauer. Finansieringen af uddannelsesindsatsen er under pres, fordi den offentlige udgift pr. elev og studerende er faldet over en årrække.

Hovedorganisationen skal arbejde for at øge den sociale mobilitet i uddannelsessystemet, bl.a. ved at sikre uddannelse af høj kvalitet til alle og et solidt forsørgelsesgrundlag for elever og studerende.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at dagtilbud og grundskole styrkes, da fundamentet støbes her for de kommende generationers færdigheder og for motivation og glæde ved læring og uddannelse. Det er afgørende for at bryde den sociale arv.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at flest mulige unge overgår til ungdomsuddannelse efter grundskolen. De unge skal have mulighed for at vælge uddannelse, der udfordrer og udfolder deres evner og interesser understøttet af en stærk vejledning.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at søgningen til erhvervsuddannelserne, erhvervsakademi- og professionsuddannelserne øges, så der sikres den nødvendige kvalificerede arbejdskraft til det danske arbejdsmarked.

Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre det tilstrækkelige antal praktikpladser på EUD-området inden for alle sektorer og at målsætningen i trepartsaftale II fra 2016 indfris.

Hovedorganisationen skal arbejde for at styrke den tætte tilknytning til praksis, fag og profession, der er særkende ved de erhvervs- og professionsrettede uddannelser og styrke kvaliteten i uddannelsernes praktik.

Hovedorganisationen skal arbejde for at forskning og udvikling prioriteres som vigtig del af kvalitetssikringen af Erhvervsakademierne og Professionsbachelor-uddannelserne. Forsknings- og udviklingsindsatsen skal foregå i et tæt samarbejde med virksomheder og offentlige institutioner og anvendes og omsættes i nye løsninger bredt i praksisfeltet og i uddannelserne.

Hovedorganisationen skal arbejde for politiske løsninger, der giver større fleksibilitet i uddannelsessystemet og skaber bedre match mellem et arbejdsmarked i omstilling og de efterspurgte kompetencer hos medarbejderne.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne fremme initiativer der sætter job og kompetenceudvikling i centrum. Fagbevægelsens medlemmer står over for store forandringer i job, fag og profession. Det skyldes bl.a. nye teknologier, fremkomsten af digitale arbejdsplatforme og krav om fornyelse og omstilling i den offentlige sektor.

3.2. Der skal sikres et sammenhængende VEU-system, der omfatter hele arbejdsmarkedet fra ikke faglært til og med videregående niveau og job- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen skal styrkes og anerkendes

Hovedorganisationen skal med afsæt i Trepartsaftalen fra 2017 videreudvikle VEU systemet. Målet er at fremme et sammenhængende VEU-system, der prioriterer aktiviteter målrettet ufaglærte og faglærte og sikrer tilstrækkelig statslig medfinansiering af efter- og videreuddannelse på videregående niveau.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at kompetenceudvikling skal være en reel mulighed for alle uanset geografi, uddannelsesbaggrund og ansættelse. Der skal både være mulighed for at kvalificere sig på samme og højere niveau. Der er et stigende behov for, at voksne gennem hele arbejdslivet og på alle uddannelsesniveauer kvalificerer sig såvel fagligt som alment og personligt.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at alle relevante kompetencer anerkendes i uddannelsessystemet uanset hvor de er opnået.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne videreudvikle fagbevægelsens krav om, at arbejdspladserne skal være bevidste læringsarenaer, og understøtte strategisk kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne fremme debat og politiske løsninger, der sikre ret til kompetenceudvikling for den stigende gruppe af medarbejdere, der er løst ansatte, herunder tilknyttet en digital platform.

3.3. Udviklingen af nye og eksisterende uddannelser skal bygge på viden om arbejdsmarkedets behov og matche udviklingen i teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder

Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre, at uddannelserne giver den færdiguddannede de efterspurgte almene, faglige og personlige, sociale og generiske kompetencer.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at der på hele arbejdsmarkedet er et særligt fokus på sikringen af digitale kompetencer. Det er afgørende, at uddannelserne giver den enkelte medarbejder og leder et stærkt og bredt fundament for at kunne indgå i de stadig hyppigere forandringer i jobbet og måderne, arbejdet organiseres og ledes på.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at den overordnede styring af grund-, efter- og videreuddannelserne understøtter kvalitet, tilgængelighed og relevans. Der er et særligt behov for at fremme samspillet mellem udbud af uddannelserne og behovet på arbejdsmarkedet for kvalificeret arbejdskraft. Dimensionering af uddannelserne skal ske i forhold til fremtidens behov, og særligt skal det sikres at velfærdsområderne bliver uddannelsesdækket.

Hovedorganisationen skal fremme samspil og dialog mellem ministerier, uddannelsesinstitutioner, forskningen og parterne om at afdække kvalifikations- og kompetencebehovet hos medarbejdere og ledere.

Hovedorganisationen skal særligt fremme analyser og politikudvikling med fokus på arbejdsmarked og kompetencebehov, herunder digitalisering.

Hovedorganisationen skal understøtte og udbrede forståelse af, at digitalisering skaber et kompetencebehov hos bredden af medarbejderne og ledere – ikke kun tekniske og videnskabelige kompetencebehov.

3.4. Arbejdsmarkedets parter skal være centralt placeret og aktivt bidrage til udformningen og udviklingen af uddannelserne på alle niveauer i uddannelsessystemet

Hovedorganisationen skal arbejde for at styrke parternes indflydelse og involvering i alle dele af uddannelsessystemet – med særlig fokus på områder med relevans for lønmodtagerne og arbejdsmarkedets behov.

Hovedorganisationen skal arbejde for at styrke den nationale dialog og indflydelse inden for enkeltuddannelser eller uddannelsesområder på det videregående uddannelsesområde, hvor der i dag ikke eksisterer et formaliseret samarbejde, fx på det nationale niveau inden for erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne.

Hovedorganisationen skal fremme, at fagbevægelsen har den tilstrækkelige analysekraft og kan være videnbank hvad angår medlemmernes kompetenceudvikling og behov. Det vil være afgørende for, at fagbevægelsen kan spille en central rolle for at understøtte livslang læring for medlemmerne, og for at kunne udvikle den uddannelsespolitiske indsats mere effektivt.

Hovedorganisationen skal understøtte og styrke de faglige repræsentanter i uddannelsesinstitutionernes bestyrelser og udvalg.

3.5. Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre, at alle voksne har de helt basale og nødvendige kompetencer og færdigheder, som er afgørende for fodfæste på arbejdsmarkedet. Der skal sikres en særlig målrettet indsats for ufaglærte borgere.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at alle voksne sikres fri og gratis adgang til uddannelse frem til og med ungdomsuddannelsesniveau. Uddannelsen skal kunne gennemføres på et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag. Der skal sikres partsstyrede uddannelsestilbud til alle grupper af ufaglærte på EUD-niveau. Der skal indføres nationale målsætninger for grundlæggende kompetencer og indsatser for at nå dem.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne afdække, hvad der skal til for at øge uddannelsesmotivationen blandt medlemmer, der har fået mindst uddannelse. Kompetenceudvikling er helt afgørende for at kunne følge med kravene på arbejdsmarkedet, ikke mindst for ufaglærte som typisk også er mindst motiverede for uddannelse.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne udvikle værktøjer og indsatser, der kan øge uddannelsesaktiviteten blandt den gruppe af ufaglærte medarbejdere der har fået mindst uddannelse.

Indsatsområde 4: Arbejdsliv og ligestilling

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at det gode arbejdsliv og ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet kommer i centrum.

Udviklingen i arbejdsmiljøet går den forkerte vej. Der skal skabes større politisk fokus på indsatserne mod fysisk og psykisk nedslidning og balancen mellem arbejdsliv og privatliv, så alle lønmodtagere kan sikres et godt, langt og udviklende arbejdsliv.

Indsatsen for at forebygge, at mennesker ikke kommer fysisk eller psykisk til skade på jobbet, skal styrkes og lønmodtagerne skal inddrages mere på arbejdspladserne, både for at sikre samarbejdet og trivslen og for at styrke kvaliteten og effektiviteten gennem medarbejderdreven innovation. MED/SU og arbejdsmiljøudvalg spiller her en central rolle.

Mænd og kvinder har forskellige – og ulige – vilkår på arbejdsmarkedet. Der skal et større politisk fokus på at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og sikre en bedre kønsbalance på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet.

Indsatsen for en bedre familie- og arbejdslivsbalance skal styrkes. Det vil gavne lønmodtagernes trivsel og bidrage til arbejdsudbuddet og ligestillingen mellem kønnene.

4.1. Indsatsen for at forebygge fysisk og psykisk nedslidning på arbejdsmarkedet skal udbygges og målrettes bl.a. med konkrete tiltag fra Arbejdstilsynet, partssystemet og på arbejdspladserne. Desuden skal målrettede ordninger, der samler de nedslidte på arbejdsmarkedet op, styrkes og udbygges.

Hovedorganisationen skal arbejde for sikring af et langt og godt arbejdsliv, med henblik på at styrke lovgivning samt myndigheders og øvrige aktørers indsats i forhold til at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt reducere den fysiske og psykiske nedslidning.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at arbejdsmiljøindsatsen matcher de stadigt større udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø herunder seksuel chikane, mobning og stress, således at den formelle ligestilling af fysisk og psykisk arbejdsmiljø i loven også afspejles i indsatsen.

Hovedorganisationen skal arbejde for at skabe politisk opbakning til større og flerårige bevillinger til Arbejdstilsynet og for nye og mere effektive sanktioner, når virksomheder ikke af sig selv sikrer, at det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø er i orden.

Hovedorganisationen skal arbejde for at skabe bedre rammer for arbejdspladsernes egen arbejdsmiljøindsats, og gennem målrettede ordninger styrke arbejdspladsernes evne og kompetencer til selv at løfte arbejdsmiljøet.

Hovedorganisationen skal arbejde på at styrke indsatsen for at understøtte de medarbejdere der nedslides psykisk og i dag lades i stikken i et arbejdsskadesystem, hvor mere end 90 % af sagerne afvises og hvor alt for få anmelder arbejdsrelateret psykisk sygdom.

Hovedorganisationen skal, ikke mindst set i lyset af den stigende folkepensionsalder, gennem deltagelse i trepartsudvalg, kommissioner, råd, nævn og tænketanke, styrke indsatsen for forebyggelse, fastholdelse af seniorer og værdige tilbagetrækningsmuligheder for nedslidte og udsatte grupper.

Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre et bedre beslutningsgrundlag for politiske reformer og forlig om arbejdsmiljø og vil have fokus på at fremme forskning i de dynamiske effekter af arbejdsmiljøinvesteringer, med henblik på at dokumentere og vurdere arbejdsmiljøinvesteringers effekt på arbejdsudbud, arbejdsskadeerstatninger og arbejdsmiljøbestemt sygefravær.

Hovedorganisationen skal indsamle, sprede og brande sig på aktuel viden om arbejdsmiljø, herunder bidrage til udvikling af ny dokumentation om dårligt arbejdsmiljøs betydning for sygefravær og ufrivillig tilbagetrækning, ligeså vel som vi skal styrke dokumentation og viden om et godt arbejdsmiljøs betydning for trivsel, kvalitet og produktivitet.

Hovedorganisationen skal i samarbejde med medlemsorganisationerne styrke de interne processer og samarbejdsflader, og herigennem udvikle vores kultur, kompetencer, synlighed og samarbejdsrelationer på arbejdsmiljøområdet. Vi skal skabe samling og videndele, og gennem koordineret fælles indsats og mål arbejde for en styrket arbejdsmiljøindsats i hovedorganisationen og medlemsorganisationerne.

Hovedorganisationen skal i samarbejde med medlemsorganisationerne understøtte og styrke det lokale samarbejde, og herigennem styrke dialogen og kontakten med vores medlemmer og valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Samtidig skal hovedorganisationen *tydeligt vise medlemmerne, at den arbejder aktivt med at påvirke arbejdsmiljøpolitikken og den konkrete indsats.*

Hovedorganisationen skal på arbejdsskadesområdet arbejde for at styrke retsstillingen og forbedre sagsbehandling/sagsbehandlingstider i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).

4.2. Lønmodtagernes indflydelse på arbejdspladserne styrkes bl.a. gennem SU/MED og AMO og gennem medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at arbejdsmiljø-, samarbejds- og MED-udvalg udgør centrale og aktive fora for medarbejdernes indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Medbestemmelse, medinddragelse og medansvar skal være i fokus i hovedorganisationens arbejde for at fremme den demokratiske og sociale dialog på alle niveauer, for at lønmodtagerne inddrages i strategiske drøftelser på arbejdspladsen..

Hovedorganisationen skal arbejde for, at medarbejderrepræsentanter i selskabsbestyrelser og i arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg i den private sektor får øget indflydelse og proaktivt kan medvirke til at skabe udvikling på arbejdspladserne og innovation i opgaveløsningen.

Hovedorganisationen skal arbejde for at SU-/MED-samarbejdet i den offentlige sektor er central for dialog og samarbejde mellem politikere, ledere og medarbejdere om den lokale udviklingsstrategi, innovationsprocesser, implementering af ny lovgivning og hvordan der styres, effektiviseres og arbejdes med kerneopgaven.

Hovedorganisationen skal arbejde for at udvikle og styrke arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanter gennem bl.a. udvalg, råd, politisk interessevaretagelse og kampanjer i samarbejde med arbejdsmarkedets øvrige parter.

Hovedorganisationen skal medvirke til at skabe synlighed, respekt og anerkendelse af arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde og styrke dem i deres opgavevaretagelse.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at arbejdsmiljøarbejdet bliver en prioriteret og integreret del af arbejdet i SU og MED, så TRIO samspillet mellem samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet styrkes.

Hovedorganisationen skal i samarbejde med medlemsorganisationerne understøtte de tillidsvalgte på arbejdspladserne, så de kan løfte opgaven i SU, MED og arbejdsmiljøorganisationen.

Hovedorganisationen skal opsamle viden og gennemføre analyser, som kan bidrage til udvikling af samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg og MED-udvalg og skabe øget synlighed om samarbejdet.

Hovedorganisationen skal medvirke til at udvikle den danske samarbejdsmodel gennem erfaringsudveksling og kommunikation på tværs af virksomheder, brancher og sektorer på både offentlige og private arbejdspladser.

Hovedorganisationen skal arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet gennem EU, ILO og globale standarder om arbejdsmiljøledelse, ISO 45001.

Hovedorganisationen skal arbejde for at synliggøre, at medarbejderrepræsentanterne gennem tidlig inddragelse i beslutningsprocessen bidrager til at kvalificere ledelsens beslutninger og fremmer implementering af nye tiltag til gavn for arbejdspladserne, arbejdsmiljøet og borgerne.

4.3. Ligeløn skal sikres og der skal gøres op med det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte uddannelsesvalg.

Hovedorganisationen skal arbejde for politiske aftaler og understøtte tiltag, der bidrager til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg samt styrker mangfoldigheden på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationen skal arbejde for parts- og politiske aftaler, der sikrer ligeløn mellem mænd og kvinder og - både nationalt og internationalt - arbejde for at skabe øget klarhed over begrebet ”arbejde af samme værdi”. Hovedorganisationen skal sætte fokus på, hvordan begrebet kan anvendes til at minimere kønsbestemte lønforskelle.

Hovedorganisationen skal udvikle politikforslag, opsamle viden og foretage undersøgelser, der bidrager til at styrke mangfoldighed og en bedre kønsbalance på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet, samt udvikle en politisk holdbar model, der sikrer mere transparens og åbenhed om lønforskelle mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationen skal påvirke den offentlige ligestillingsdebat og aktivt sætte problemer med de kønsbestemte lønforskelle samt det kønsopdelte arbejdsmarked på dagsordenen.

Hovedorganisationen skal facilitere idéudvikling mellem medlemsorganisationerne i forhold til at komme med konkrete og nyskabende initiativer der skal bidrage til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder og/eller sikre en bedre kønsbalance på arbejdsmarkedet og i uddannelsesretningerne.

4.4. Balancen mellem arbejds- og familie-fritidsliv skal forbedres og indsatsen for at forebygge seksuel chikane skal styrkes.

Hovedorganisationen skal udvikle familiepolitiske tiltag, der styrker familie- og arbejdslivsbalancen, og som samtidigt styrker ligestillingen mellem kvinder og mænd i familien og på arbejdsmarkedet. Der skal sættes fokus på det gode arbejdsliv i et samfund under hastig forandring.

Hovedorganisationen skal politisk arbejde for at alle politikområder, der påvirker familier og balancen mellem arbejde- og familieliv, samtænkes og skal udvikle politikforslag, opsamle viden og foretage undersøgelser der styrker arbejds- og familielivsbalancen.

Hovedorganisationen skal på nationalt og europæisk niveau arbejde for at styrke fædres individuelle ret til orlov i forbindelse med barsel.

Hovedorganisationen skal politisk arbejde for at sikre holdbare rammer for børnefamilier og at dagtilbud i højere grad skal matche lønmodtagernes arbejdstid.

Hovedorganisationen skal politisk fremme forældres og pårørendes mulighed for at passe deres syge børn og plejekrævende familiemedlemmer. Hovedorganisationen skal udvikle forslag til en solidarisk finansieret model for bedre mulighed for pasning af syge børn og fravær af familiemæssige årsager. Ordningen skal fremme ligestillingen mellem kønnene.

Hovedorganisationen skal arbejde for en styrket forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen og vil arbejde for, at lovgivningen styrkes, så det bliver nemmere at stille arbejdsgivere til regnskab for manglende og utilstrækkelig forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Hovedorganisationen skal påvirke den offentlige debat og aktivt sætte udfordringer med arbejds- og familiebalancen på dagsordenen, herunder påvirke debatten om offentlige besparelser på familie- og børneområdet, og hvordan det har en negativ indvirkning på særligt kvinders arbejdsudbud og fleksibilitet.

Hovedorganisationen skal facilitere idéudvikling mellem medlemsorganisationerne i forhold til at komme med konkrete og nyskabende initiativer, der skal bidrage til at sikre arbejds- og familiebalancen og sikre en bedre forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Indsatsområde 5: EU og Internationalt

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at de internationale institutioner genvinder styrke. Tabet af gennemslagskraft for lønmodtagerne i både internationale institutioner og EU skader lønmodtagerne, både på kort og på langt sigt.

Det er derfor vigtigt, at fagbevægelsen bidrager til debat og oplysning om EU og det internationale arbejde samt synliggør fagbevægelsens holdning til og resultater på konkrete sager – både ved at invitere til dialog om det konkrete arbejde i institutionerne og organisationerne og ved at styrke lønmodtagernes stemme dér, hvor vi er repræsenteret.

5.1. En række udfordringer løses bedst på EU-niveau, men det skal ske i respekt for den danske samfundsmodel, herunder den danske forhandlings- og aftalemodel på arbejdsmarkedet

Hovedorganisationen skal være aktiv i den politiske debat om EU's fremtidige rolle for derigennem at fremme et mere retfærdigt og solidarisk EU, så EU fortsat er garant for fred, sikkerhed samt økonomisk og social fremgang i Europa.

Hovedorganisationen skal med udgangspunkt i den europæiske søjle af sociale rettigheder være en tydelig fortaler for social fremgang i EU, hvor hensynet til arbejdstagerne vejer mindst lige så tungt som økonomiske friheder i EU og at den danske model respekteres i de initiativer, der udløber af søjlen.

Hovedorganisationen skal værne om den danske samfundsmodel ved at fremme social dialog og kollektive forhandlinger på EU-niveau og i EU's medlemsstater.

Hovedorganisationen skal arbejde målrettet for at sikre, at Brexit ikke fører til et nedadgående pres på beskyttelsesniveauet i EU-27 og dermed en større utryghed for danske lønmodtagere. Brexit og et stadig tættere samarbejde i eurozonen bliver en udfordring for Danmark.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at Danmark bliver knyttet tæt op på et eventuelt forstærket ØMU-samarbejde mellem eurolandene for at undgå, at danske lønmodtagerinteresser bliver undermineret.

Hovedorganisationen skal kvalificere debatten om EU's fremtid ved at være en stærk formidler af viden og fakta om udviklingen på det europæiske arbejdsmarked.

Hovedorganisationen skal være særlig opmærksom på den demografiske udvikling i EU og presset for at rekruttere medarbejdere fra tredjelande og udfordringerne med at sikre ordnede forhold for disse.

5.2. Vækst og beskæftigelse i Europa skal styrkes gennem en politik, der gavner alle

Hovedorganisationen skal som led i et intensiveret samarbejde opbygge alliancer i europæisk fagbevægelse og arbejde for opbakning til en europæisk økonomisk politik med bindende ambitiøse mål om vækst og jobskabelse. Dette skal ske gennem et styrket "Europæisk Semester", hvor de politiske mål bliver understøttet af EU-fondsbidrag.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at den europæiske investeringsplan fra 2015 bliver fulgt op af tiltag, som fremmer beskæftigelsen generelt og styrker ligestillingen på arbejdsmarkedet, herunder arbejdsmarkedstilknytningen for kvinder i EU.

Hovedorganisationen skal udvikle konkrete forslag til initiativer, der kan styrke ligestillingen på arbejdsmarkedet, herunder arbejdsmarkedstilknytningen for kvinder i de lande, hvor den er lav.

Med afsæt i den europæiske søjle af sociale rettigheder skal hovedorganisationen udvikle alle elementerne i flexicurity, så den kan rumme de udfordringer, som fremtidens arbejdsmarkeder byder lønmodtagerne. Flexicurity skal bidrage til at sætte social tryghed/inklusion/rummelighed, opkvalificering af arbejdsstyrken og aktiv beskæftigelsespolitik i højsædet.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at arbejdsmarkedets parter får maksimal indflydelse på den nye socialfond (ESF⁺), og at den fortsat fokuserer sin indsats på at lette adgangen til arbejdsmarkedet gennem udvikling af færdigheder samt livslang læring.

Hovedorganisationen skal på baggrund af et analyseberedskab arbejde for, at EU bekæmper skattelyhuller og skatteunddragelse, og at alle virksomheder på fair vis bidrager til finansieringen af velfærden i Europa.

5.3. Den sociale dimension i Europa skal understøttes bl.a. gennem fremme af den sociale dialog, den sociale protokol og bekæmpelse af social dumping

Hovedorganisationen skal arbejde for en styrkelse af den sociale dialog i EU og skal påpege hindringer for den sociale dialog i medlemsstaterne og arbejde for, at respekten for parternes forhandlingsret udbredes og styrkes.

Hovedorganisationen skal arbejde for fornyet fokus på og udvikle modeller til, hvordan man kan styrke forhandlingsstrukturer i de lande, der stadig oplever store udfordringer med den sociale dialog.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at retten til livslang læring bliver en realitet for alle.

Hovedorganisationen skal arbejde for at fremme mulighederne for, at den enkelte kan opnå beskæftigelse eller adgang til efter- og videreuddannelse i et andet EU-land. Derfor vil hovedorganisationen arbejde for at sikre gensidig anerkendelse mellem EU-medlemsstaterne af nationalt opnåede kvalifikationer og kompetence samtidig med, at anerkendelsen foregår på en måde, der er i overensstemmelse med overenskomster og gældende regler på arbejdsmarkedet samt tilgodeser hensyn til arbejdstagernes og borgernes sundhed samt sikkerhed.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at medlemsstaterne ikke konkurrerer på dårligt arbejdsmiljø og styrke arbejdet for fælles minimumskrav på arbejdsmiljøområdet. Hovedorganisationen vil skabe opbakning til, at hensynet til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed ikke underordnes konkurrencehensyn i regelforenklingens navn.

Hovedorganisationen skal udøve politisk interessevaretagelse på nationalt og europæisk plan for at sikre, at fri bevægelighed også er fair bevægelighed. I forhold til europæisk fagbevægelse skal hovedorganisationen udbrede kendskabet til de særlige udfordringer, som dansk fagbevægelse står overfor, og medvirke til en indsats, der tilgodeser danske interesser samtidig med, at der udvises solidaritet med arbejdstagere i resten af EU.

Hovedorganisationen skal arbejde for at udbrede medarbejderindflydelse i store europæiske virksomheder gennem brugen af EU-samarbejdsudvalg og arbejde proaktivt for europæisk lovgivning, der støtter demokrati på arbejdspladsen/medarbejderindflydelse.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at der tilføjes en social protokol til Lissabon-traktaten, der sikrer, at arbejdstagerrettigheder og sociale rettigheder ikke er underordnet de økonomiske friheder i EU's indre marked. Hovedorganisationen skal fungere som en videnbank på området og tilvejebringe de nødvendige analyser.

Hovedorganisationen skal aktivt bakke op om den sociale dialog på europæisk plan og arbejde for forhandlede løsninger på EU-plan, indgå i konkrete forhandlinger og arbejde for, at forhandlingskapaciteten i europæisk fagbevægelse styrkes.

Hovedorganisationen skal medvirke til at skabe et fælles grundlag i fagbevægelsen for at modarbejde social dumping.

Hovedorganisationen skal inddrage medlemsorganisationerne i arbejdet med at fremme den sociale dialog, også på sektorniveau.

Hovedorganisationen skal i samarbejde med medlemsorganisationerne arbejde for, at aftaler på EU-niveau implementeres på en måde, der gavner danske lønmodtagere mest muligt.

5.4. Den globale konkurrence skal foregå inden for fair og ordnede rammer. Der arbejdes for samhandel, som styrker og respekterer lønmodtagernes rettigheder og for, at arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet med frihandelsaftaler

Hovedorganisationen skal være fortaler for, at international handel skal ske på ordentlige og fair vilkår. Hovedorganisationen anerkender, at Danmarks EU-medlemskab understøtter danske arbejdspladser og skaber eksport. Vi er tilhængere af et marked, hvor fri bevægelighed af varer, arbejdskraft, kapital og tjenesteydelser ikke trumfer lønmodtagernes ret til ordnede løn- og arbejdsvilkår. Hovedorganisationen skal arbejde for en bedre national og europæisk håndhævelse af EU-lovgivning vedrørende vandrende arbejdskraft.

Hovedorganisationen skal beskytte de mange arbejdstagere, der i stigende grad bliver mødt med kortere kontrakter og usikre ansættelser, samt bekæmpe social dumping. Det handler om solidaritet med lønmodtagere i andre lande og udvikling af fælles spilleregler, hvor faglige rettigheder er centrale.

Hovedorganisationen skal afdække og analysere, hvordan virksomhederne gennem handel og indkøb af varer kan være med til at skabe arbejdspladser og økonomisk udvikling nationalt og internationalt efter spilleregler og rammebetingelser, som vores demokratiske aftesystemer nu engang fastlægger.

Hovedorganisationen skal i ILO yde en betydelig indsats for at fremme social retfærdighed i verden.

Hovedorganisationen skal arbejde for en øget international respekt for de grundlæggende ILO-konventioner. Det vil bl.a. sige forbud mod slave- og børnearbejde, lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde samt retten til at danne fagforeninger og til at føre kollektive forhandlinger.

Hovedorganisationen skal spille en aktiv rolle i arbejdet med at realisere FN's Verdensmål – herunder ikke mindst Verdensmål nr. 8 (anstændige job og økonomisk vækst) og søge aktiv indflydelse gennem sit medlemskab af nordiske, europæiske såvel som de globale organisationer.

Hovedorganisationen skal tage aktiv del i arbejdet for at styrke ansvarlig virksomhedsadfærd, faglige rettigheder, social dialog og globale aftaler i multinationale selskaber.

Hovedorganisationen skal understøtte arbejdet med ansvarlig virksomhedsadfærd og afdække og analysere, hvordan opbakningen til ansvarlig virksomhedsadfærd og respekten for arbejdstagerrettighederne øges – fx i betydningsfulde sektorer såsom offentlige indkøb, pensions- og de finansielle sektorer.

Hovedorganisationen skal udbrede kendskabet blandt medlemsorganisationerne til det internationale arbejde generelt samt dets engagement i internationale organisationer.

Hovedorganisationen skal arbejde for et internationalt fokus på behovet for at skabe inklusiv vækst og udvikling, bekæmpe ulighed og styrke kollektive forhandlinger, så flest mulige kan nyde godt af globaliseringen.

Hovedorganisationen skal sætte faglige rettigheder på dagsordenen og arbejde for et alternativ til traditionel frihandel og forældede krav om protektionisme; en reguleret frihandel, hvor der gennem internationale aftaler sættes sociale – og grønne – rammer for det økonomiske samkvem på tværs af grænserne.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at EU's handelsaftaler med andre verdensdele sikrer en høj beskyttelse af arbejdstagerne. Derved kan handelsaftaler mellem EU og resten af verden blive en løftestang på den globale scene i bestræbelserne for at sikre social lighed og beskyttelse af arbejdstagerrettigheder.

Indsatsområde 6: Ansættelsesret og overenskomster

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at samspillet mellem lovgivning og overenskomster udvikles, så vi blandt andet sikrer en fast grund under et arbejdsmarked, der både udfordres af teknologiske og digitale udviklinger og globaliseringens muligheder.

De nye typer af arbejdsmarkeder, der opstår som følge af digitalisering og platformøkonomi, skal reguleres og arbejdsmarkedets parter skal følge op med overenskomstdækning og organisering af de nye arbejdsgivere og lønmodtagere. Det kan nødvendiggøre nye overenskomstformer.

Der skal skabes bedre regulering af rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft og til forhindring af social dumping, både nationalt og internationalt. Arbejdsmarkedets parter må arbejde for en højere overenskomstdækning og organisationsgrad, særligt på det private arbejdsmarked, for at modvirke social dumping.

6.1. Aftalemodellerne på arbejdsmarkedet og aftalekoordineringen skal udvikles

Hovedorganisationen skal medvirke til at sikre og udbrede overenskomstdækningen. Overenskomstsyste­met skal fortsat anerkendes og respekteres som den altdominerende måde at regulere løn- og arbejdsvilkår på i Danmark.

Hovedorganisationen skal medvirke til at sikre at medlemsorganisationernes interesser kan varetages på en ordentlig måde, så der er mulighed for reelle forhandlinger på alle områder.

Ved trepartsforhandlinger og gennem aftaler med DA, KL og Danske Regioner skal Hovedorganisationen med udgangspunkt i overenskomsterne bidrage med forslag til forbedring af lovgivningen, der styrker lønmodtagernes muligheder og vilkår på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationen skal være videntcenter for økonomiske analyser og for arbejdsretlige forhold i forbindelse med overenskomstforhandlinger, forhandlinger i Forligsinstitutionen og konfliktvarsling mv.

Hovedorganisationen skal medvirke til at sikre, at forhandlingsmodeller, forhandlings- og konfliktstrategier på såvel det private som det offentlige overenskomstområde til stadighed evalueres og udvikles.

Hovedorganisationen skal fastholde sine formelle kompetencer i henhold til forligsmandsloven.

Hovedorganisationen skal koordinere udviklingen af hovedaftalerne og overenskomsterne på det generelle niveau således at overenskomsterne i samspil med lovgivning bidrager positivt til de samfundsmæssige udfordringer.

Hovedorganisationen skal gennem rådgivning, koordination og servicering understøtte medlemsorganisationernes, forhandlingsfællesskabers og kartellernes konkrete overenskomstforhandlinger samt sikre koordinering og videndeling på tværs af overenskomstområder og sektorer.

Hovedorganisationen skal sammen med medlemsorganisationerne udvikle bud på, hvordan arbejdstagersidens forhandlingsposition kan styrkes i forbindelse med overenskomstfornyelser på det offentlige og private område.

Hovedorganisationen skal sikre, at medlemsorganisationernes konfliktret ikke forringes, men fortsat anerkendes som en grundlæggende forudsætning for den danske aftalemodel. Hovedorganisationen skal koordinere medlemsorganisationernes sympatikonflikter.

6.2. Aftaler og lovmæssig regulering i forhold til nye typer af arbejdsmarkeder qua digitalisering og platformsøkonomi skal udvikles

Hovedorganisationen skal arbejde for, at lovmæssig regulering og håndhævelse forbedres med henblik på at undgå omgåelse af lønmodtagerrettigheder i overenskomster og lovgivning, særligt i lyset af den øgede digitalisering og platformsøkonomi, ligesom uhensigtsmæssige forskelle mellem atypisk beskæftigede og normale lønmodtagere bør adresseres. Disse tiltag skal bidrage til at øge incitamentet for indgåelse af overenskomster, også for nye typer virksomheder.

Hovedorganisationen skal være et førende videncenter i forhold til nye typer af arbejdsmarkeder og ansættelsestyper qua digitalisering og platformsøkonomi, således at medlemsorganisationerne kan få kvalificeret og opdateret viden og rådgivning, herunder om andre medlemsorganisationers erfaringer med fx overenskomstforhandlinger med platformsvirksomheder, konkrete juridiske sager mv.

Hovedorganisationen skal være et naturligt centrum for vidensdeling og sparring mellem medlemsorganisationerne med henblik på at kunne rådgive om problemstillinger, der opstår som følge af nye typer arbejdsmarkeder qua digitalisering og platformsøkonomi. Som følge heraf vil hovedorganisationen føre konkrete sager, som der kan skabes synlighed omkring.

6.3. Social dumping skal bekæmpes og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft skal reguleres

Den nye hovedorganisation skal medvirke til at sikre en effektiv indsats mod social dumping fra myndigheder og lovgiverne – både Folketinget og EU. Myndighederne skal levere en effektiv kontrolindsats. Offentlige instanser og virksomheder skal anvende og effektivt håndhæve arbejdsklausuler.

Den nye hovedorganisation skal sikre, at lovgiverne inddrager social dumping-perspektivet i al relevant lovgivning. Der arbejdes for vedtagelsen af en social protokol for at sikre de grundlæggende rettigheder over for de økonomiske friheder i EU. Der arbejdes endelig for, at rekruttering af udenlandsk arbejdskraft kun sker, når der er et reelt kompetencebehov, der ikke kan dækkes af herboende lønmodtagere. Disse behov bør på den lange bane imødekommes ved uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske tiltag.

Den nye hovedorganisation vil indsamle og systematisere viden om social dumping. Herunder vil det være afgørende, at den erfaring, der opnås i forbundenes arbejde med udenlandske virksomheder og lønmodtagere indsamles, systematiseres og nyttiggøres.

Den nye hovedorganisation skal understøtte arbejdet med at overenskomstdække og håndhæve overenskomster med udenlandske virksomheder og indgå relevante aftaler med ar-

bejdsgiverorganisationerne, der tager sigte på at modvirke social dumping, og som er tilpasset forholdene på de enkelte områder. Samarbejdet med DA på området skal videreudvikles.

6.4. Juridisk støtte i det fagretlige system og bistand ved ok-forhandlinger og relevante serviceordninger skal sikres

Hovedorganisationen skal medvirke til at sikre, at kollektive overenskomster efterleves og derved skabe den bedst mulige retsstilling for medlemmerne.

Hovedorganisationen skal sikre en hurtig, smidig og betryggende konfliktløsning til gavn for medlemmerne i de konkrete sager, som hovedorganisationen involveres i.

Hovedorganisationen skal være et videncenter for kollektiv arbejdsret til gavn for medlemsorganisationerne. Hovedorganisationen skal formidle viden om kollektiv arbejdsret og om ansættelsesret.

Hovedorganisationen er part og skal forestå fællesmøder og sager i Arbejdsretten på en kvalificeret, betryggende og effektiv måde i et tæt og systematisk samarbejde med medlemsorganisationerne. Arbejdet skal løbende evalueres med henblik på udvikling til gavn for medlemmerne. Både medlemsorganisationerne og hovedorganisationen skal sikre, at ressourcerne koncentrerer sig om forhandlinger og sagsbehandling i sager, der ikke er udsigtsløse.

Hovedorganisationen kan i andre fagretlige sager ved faglige voldgifter, afskedigelsesnævn og et mindre antal principielle retssager ved de civile domstole stille procedører til rådighed for medlemsorganisationerne. Det skal beskrives, hvilken fagretlig service som tilbydes medlemsorganisationerne inden for kontingentet til hovedorganisationen.

Hovedorganisationen vil i første omgang videreføre samme serviceordninger, som FTF har tilbudt inden for individuel ansættelsesret, arbejdsskadesager og socialrådgivning. Det skal afklares, om ordningerne kan gøres attraktive for flere medlemsorganisationer og på hvilke betalingsvilkår.

Indsatsområde 7: Organisationsudvikling i en ny tid

Det er vigtigt for fagbevægelsen at udvikle den politiske interessevaretagelse på alle planer. Det kan kun sikres gennem en vedvarende organisationsudvikling, der forstår at sætte lønmodtagernes vilkår på dagsordenen i de arenaer, hvor interessen bedst varetages; gennem lobbyarbejde, kampagner, konferencer og aktiviteter – og understøttet af analyser og dokumentation.

Samarbejdet mellem medlemsorganisationerne i hovedorganisationen kan sikre en stærkere fagbevægelse gennem fælles udviklingsaktiviteter og vidensspredning, og udviklingen og konsolideringen af den nye hovedorganisation vil være en vigtig opgave i den første kongresperiode.

Der bør være særlig opmærksomhed på udviklingen af det lokale samarbejde mellem lokale fagforeninger og hovedorganisationens lokale sektioner. Ikke mindst for at understøtte

de mange lokale fagligt aktive, der er grundlaget for fagbevægelsens organisatoriske styrke. Overenskomstdækningen og organisationsgraden skal styrkes, og det bør fællesskabet understøtte med erfaringsudveksling og videndeling.

7.1. Lønmodtagernes vilkår skal sættes på dagsordenen og medlemsorganisationer skal understøttes gennem udviklingsaktiviteter, lobbyarbejde, kampagner, valgkampe og vidensspredning.

Hovedorganisationen skal sikre lønmodtagerne politisk indflydelse, synlighed og aktiviteter ved de kommende folketings-, europaparlaments- og kommunalvalg.

Hovedorganisationen skal – i samarbejde med medlemsorganisationerne – gennemføre fagbevægelsens fælles kampagner, der kan skabe kendskab til fagbevægelsens arbejde og mobilisere for fælles forandringer. Det kan ske gennem tværgående indsatser, som tæller både presse, medieindkøb, lokale aktiviteter og materialer, som organisationerne kan gøre til deres egne.

Hovedorganisationen skal opsamle og formidle nye tendenser i arbejdet med interessevaretagelse. Hovedorganisationen skal understøtte medlemsorganisationernes politisk interessevaretagelse, eksempelvis gennem udviklingsarbejde og netværksdannelse for politikere og sekretariatsansatte.

Hovedorganisationen skal facilitere, at lønmodtagernes stemme bliver hørt og repræsenteret i den offentlige debat, så samfundsdebatterne demokratiseres – blandt andet ved at skabe rum for samtale, debat og dialog på uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser.

Hovedorganisationen kan i respekt for forbund og karteller koordinere eventuelle organisatoriske indsatser på tværs af medlemsorganisationerne, fx i forbindelse med overenskomstfornyelser. Det kan, hvis medlemsorganisationerne ønsker det, for eksempel ske ved at introducere nye redskaber i kampagnearbejdet, fx digitalt kampagnearbejde. Hovedorganisationen kan udvikle nye metoder til og erfaringsudveksle om inddragelse af medlemmerne. Det kan støtte hverdagsmobiliseringen på arbejdspladser og i fagforeningerne.

Hovedorganisationen skal understøtte det tværpolitiske samarbejde på ungdomsområdet og facilitere netværk og aktiviteter mellem studenter- og ungdomsgrupper i fagbevægelsen.

Hovedorganisationen skal sikre lønmodtagernes stemme i debatten, fx ved at lave netværk og uddannelse af offentlige meningsdannere og faglige talenter.

Hovedorganisationen skal facilitere, at de tilsluttede studenter- og ungdomsorganisationer udvikler samarbejdet og udvikler en struktur for samarbejde og koordination af fælles indsatser.

7.2. Lokal og central politisk interessevaretagelse og kampagner er en vigtig prioritet. Derfor skal der være fokus på at styrke hovedorganisationens lokale sektioner ved at organisere så mange lokale fagforeninger så muligt til hovedorganisationens lokale arbejde.

Hovedorganisationen skal understøtte den lokale politiske interessevaretagelse. Hovedorganisationen skal skabe sammenhæng mellem de centrale politiske og organisatoriske indsatser og de lokale indsatser.

Hovedorganisationen skal sikre en stærk lokal forankring i kampagnearbejdet. Her skal der være et særligt fokus på, at kampagner understøtter det lokale arbejde med at være synlige og vedkommende for lønmodtagerne i kommuner og regioner. Arbejdet skal give anledning til lokal mobilisering, hvor det måtte være muligt.

Hovedorganisationen skal understøtte, at de lokale regioner og sektioner kan indgå aktivt i den lokale og regionale meningsdannelse i presse- og debatarbejdet. Derfor skal hovedorganisationen sikre rum for politiske drøftelser med repræsentanter fra hovedorganisationens regioner og sektioner og løbende informere om politiske prioriteter og ståsteder.

Hovedorganisationen skal i løbet af de to første år af kongresperioden udarbejde en lokal struktur, der bygger på de gode erfaringer fra de eksisterende regioner og sektioner. Strukturen skal sikre sammenhængskraft mellem hovedorganisation, medlemsorganisationer og den lokale struktur.

Hovedorganisationen skal sikre, at så mange lokale fagforeninger som muligt organiseres i hovedorganisationens lokale arbejde ved at skabe en god proces for etableringen af den lokale struktur. Arbejdet med at sikre et stærkt lokalt arbejde i den nye hovedorganisation skal desuden understøttes af hovedorganisationens medlemsorganisationer gennem opfordringer til deres lokale afdelinger/kredse om at indgå aktivt i det lokale arbejde.

7.3. Der skal være fokus på medlemsanalyser og udvikling af tilbud og services

Hovedorganisationen skal skabe og formidle viden om lønmodtagernes arbejdsliv og holdninger til aktuelle indsatser, eksempelvis gennem medlemspaneler, målinger i målgrupperne og andre datakilder.

Hovedorganisationen skal være vidensbank og have eksperter på centrale policyområder og på prioriterede organisatoriske felter – samt støtte og sikre adgang til relevant viden og forskning, der understøtter dette.

Hovedorganisationen skal arbejde for, at der laves forslag til fælles administrative løsninger, der giver bedre/billigere produkter for medlemsorganisationerne. Dette kan eksempelvis være forslag til lave fælles indkøbsordninger for medlemsorganisationerne og at understøtte fagforeningers og lokale afdelinger/fagforeningers medlemsservice blandt andet gennem erfaringsudveksling og opsamling af best practise, såfremt medlemsorganisationerne måtte efterspørge dette.

Hovedorganisationen kan facilitere, at de tilsluttede organisationer på lederområdet udvikler samarbejdet og i løbet af den første del af kongresperioden skaber en struktur for samarbejde og koordination af fælles indsatser. Hovedorganisationen kan understøtte netværk og aktiviteter på lederområdet.

Hovedorganisationen skal drive og udvikle fælles serviceordninger, blandt andet om it, juridisk sagsbehandling og arbejdsskader.

Hovedorganisationen skal drive Fagbevægelsens Interne Uddannelse (FIU) og rekruttere nye medlemsorganisationer til at indgå i dette tværgående samarbejde.

7.4. Medlemsrekruttering og organisering er afgørende for fagbevægelsen. Derfor skal hovedorganisationen sikre systematisk videndeling og erfaringsudveksling.

Hovedorganisationen skal videreføre OK-indsatsen som oplysnings- og brandingindsats, der synliggør værdierne ved overenskomster, fag og fagforeningerne. OK-mærket skal videreudvikles som et velkendt kvalitetsmærke for fagforeninger/organisationer, der har overenskomst og indgående kendskab til medlemmernes specifikke fag og branche.

Hovedorganisationen skal videreføre OK-indsatsen med særligt fokus på de 20-40-åriges forståelse af forskellen mellem OK-fagforeninger og konkurrenterne. Organiserings- og fastholdelsesindsatserne er forankret i forbundene, og OK-indsatsen kan udgøre en bund for disse indsatser.

Hovedorganisationen skal udvikle et særligt TR-spor i OK-indsatsen, der lægger vægt på de tillidsvalgtes rolle som ”fællesskabere” og katalysatorer på arbejdspladserne.

Hovedorganisationen skal – i tæt samarbejde med medlemsorganisationerne – ultimo 2019 gentænke OK-indsatsen og sikre fremtidig organisatorisk forankring i hovedorganisationen og medlemsorganisationerne.

Hovedorganisationen skal være vidensbank på organiseringsområdet, overvåge udviklingen i ansættelsestyper og sikre opsamling og formidling af tendenser og udviklinger på feltet, eksempelvis gennem nyhedsbreve, konferencer og erfaringsudveksling med lande med fælles udfordringer.

Hovedorganisationen kan udvikle nye initiativer, der kan støtte medlemsrekrutteringen i medlemsorganisationerne som fx data og analyse, kvalificering af fastholdelsesmetoder og udvikling af medlemservices.

Hovedorganisationen kan bistå medlemsorganisationernes strategiske arbejde med organisering og rekruttering, blandt andet ved at overvåge medlemsudviklingen, udviklingen af organisationsgraden og overenskomstdækningen, hvor medlemsorganisationerne måtte ønske det.