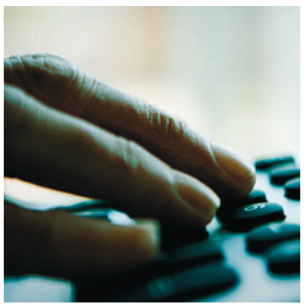
Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020



Udfordringer for fagbevægelsen
frem mod 2020

Uddgivet af LO og FTF

Layout: LO
Foto: Polfoto, Scanpix, LO og FTF.

LO-varenr. 2102
ISBN-trykt: 978-8777-35-280-5
ISBN-elektronisk: 978-8777-35-283-6

Oktober 2013

Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020

Indhold

Hvad får medlemmerne mest ud af? *side 5*

Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020 *side 7*

Fagbevægelsen og den danske model *side 9*

- Den danske aftalemodel og overenskomstsystemet *side 9*
- Fagbevægelsen som attraktivt tilvalg *side 10*
- Nye vilkår for interessevaretagelse *side 12*
- Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle *side 13*

EU og globalisering *side 14*

- Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle *side 15*

Vækst og velfærd *side 16*

- Ny styring af den offentlige sektor *side 17*
- Offentlig-Privat-Samarbejde *side 18*
- Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle *side 18*

Arbejdsmarkedet og uddannelse *side 19*

- Balance i flexicuritysystemet *side 19*
- Uddannelse og kompetenceudvikling *side 20*
- Medarbejderindflydelse skaber gode arbejdspladser *side 22*
- Arbejdsmiljø *side 23*
- Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle *side 24*

Hvad får medlemmerne mest ud af?

Dansk fagbevægelse er stærk, men der er også udfordringer:

Den danske aftalemodel udfordres af regulering fra EU, og organisationer mister medlemmer. De politiske indflydelsesveje ændrer sig, og samfundets fælleskasse er presset. Tillidsvalgte og ledere på arbejdspladserne oplever stigende pres. Uddannelsesbehovet vokser, og arbejdsmiljøet kræver mange ofre – og andet til.

LO og FTF har længe arbejdet sammen om konkrete politiske opgaver for at påvirke fx regeringen, EU-systemet eller arbejdsgiverne i fællesskab. Og vi har gode erfaringer med det. Hidtil har LO og FTF dog kun i begrænset omfang forsøgt systematisk at afdække og besvare de fælles udfordringer som fagbevægelsen står over for.

Det har vi taget fat på nu. Det debatoplæg, du sidder med i hånden, er på den måde historisk. LO blev stiftet i 1898, og FTF blev stiftet i 1952. Tilsammen repræsenterer vi mere en 1,5 mio. danskere, der har mange fælles interesser som lønmodtagere. Alligevel er det første gang nogensinde, at vi tager en åben og systematisk debat af, hvor vi kan opnå mest sammen, og hvad vi må gøre hver for sig.

Debatoplægget her er vedtaget af LO's daglige ledelse og FTF's forretningsudvalg som oplæg til en debat i og imellem vores medlemsorganisationer. En debat om hvordan det politiske og organisatoriske samarbejde mellem LO og FTF bør se ud i fremtiden.

Vi har ingen forudfattede meninger om, hvordan samarbejdet skal udvikles. Vi drager ingen konklusioner på forhånd – ligesom vi heller ikke vil lade debatten styre af fortidens svar. Debatten skal køre i hele 2014, så den enkelte organisation har god tid til den interne proces. På LO's og FTF's kongresser i 2015 gør vi hver især status på processen og kigger fremad.

Undervejs vil debatten også blive stimuleret af en stor undersøgelse fra arbejdspladserne af "Arbejdsliv og politik set et Lønmodtagerperspektiv" – og af et oplæg fra en fælles LO-FTF-udredningsgruppe om mulige svar på fagbevægelsens fælles udfordringer.

Vi lægger op til en debat om og med hinanden som organisationer. Men det er ikke organisationernes interesser, der bør være styrende for vores svar. Det afgørende er, hvad medlemmerne får mest ud af.

Harald Børsting, formand LO
Bente Sorgenfrey, formand FTF

Den danske model – der sikrer et stabilt og velfungerende arbejdsmarked – udfordres af en lavere organisationsgrad, nye og mindre forpligtende ansættelses-former, international regulering og en mangelfuld viden blandt de yngre generationer.

Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020

Dansk fagbevægelse har stadig massiv opbakning i befolkningen – og stor indflydelse på udviklingen i samfundet og på arbejdspladserne. Fagbevægelsen har et medansvar for at sætte en dagsorden, der fremmer fælles løsninger og muligheder for alle i velfærdssamfundet. Fagbevægelsen står imidlertid over for en række store udfordringer – og muligheder – der er brug for at tage stilling til.

Fagbevægelsen har sine interne udfordringer med blandt andet medlemstab, konkurrence på pris, et stigende forventningspres – og en struktur og et medlemsdemokrati, der ikke altid understøtter den fælles interessevaretagelse eller frisætter medlemmernes handlekraft. Den danske model – der sikrer et stabilt og velfungerende arbejdsmarked – udfordres af en lavere organisationsgrad, nye og mindre forpligtende ansættelsesformer, international regulering og en mangelfuld viden blandt de yngre generationer. En stabil og høj organisationsgrad er også en forudsætning for at fastholde fagbevægelsens styrke i den politiske interessevaretagelse.

Den økonomiske og værdipolitiske situation i Danmark giver samtidig fagbevægelsen en række eksterne udfordringer: Velfærdsstatens mål om fuld beskæftigelse udfordres af et pres på medarbejdernes løn og rettigheder, hvor ulovlig og underbetalt arbejdskraft erstatter medarbejdere, der arbejder under ordnede forhold. Det giver ringere jobmuligheder for en stadig større del af befolkningen og mindsker dermed skatteindtægterne og grundlaget for den fælles velfærd. Samtidig ses den offentlige sektor af nogle som en byrde for den private sektor.

Følgerne af den økonomiske krise udfordrer ligheden og sammenhængskraften i samfundet. Almindelige lønmodtageres rettigheder og sociale sikkerhedsnet er skåret ned. Alle – også lønmodtagerne – holder på pengene og er med til at bremse væksten og skabelsen af nye arbejdspladser.

Arbejdsgivernes kurs i både den offentlige og private sektor udfordrer også fagbevægelsen – til trods for at fagbevægelsen har opsøgt

samarbejdet og vist tilbageholdenhed på lønnen. Arbejdsgiverne i den offentlige sektor har både på landsplan og på arbejdspladserne en ny tilgang til at samarbejde – og inddrager ikke medarbejderne nok i de strategiske beslutninger. Og i den private sektor er der for mange useriøse arbejdsgivere, der underbyder overenskomsterne med ulovlig udenlandsk arbejdskraft og omgåelse af mange regler. Det indre marked i EU udfordrer derigennem også den danske samfunds- og forhandlingsmodel.

Også internationalt – ikke mindst i EU – er fagbevægelsen udfordret af en stram politisk sparekurs og et stærkt fokus på konkurrenceevne og lempelser for virksomhederne. Det gør det svært for fagbevægelsen at kæmpe for flere job og gode løn- og arbejdsvilkår.

Lønmodtagernes udfordringer er med andre ord store. Netop derfor rummer situationen også en historisk mulighed for, at fagbevægelsen kan bevise sit værd og sin handlekraft.

Fagbevægelsen skal sikre medlemmerne, at væksten bliver omsat til danske arbejdspladser med gode løn- og arbejdsvilkår. Fagbevægelsen

skal sikre en politisk og økonomisk kurs, der skaber vækst og job – uden at sætte trygheden og den lige adgang til velfærd over styr. Og fagbevægelsen skal tilbyde medlemmerne et attraktivt fagligt fællesskab i samfundet og på arbejdspladsen – og et fællesskab om faget, der styrker den enkelte i jobbet og karrieren.

Kan vi tilpasse fagbevægelsen denne nye virkelighed og skabe de nødvendige forandringer internt og i samfundet? Kan vi agere samlet og ansvarligt som en politisk medspiller? Kan vi være et aktivt tilvalg for medlemmerne, så vi bevarer legitimiteten og styrken i forhandlingssystemet? Kan vi udvikle overenskomsterne, så kollektive rettigheder står klart og suppleres af individuelle løsninger, som både medlemmer og arbejdsmarked efterspørger? Kan vi udvikle servicen i egne organisationer? Kan vi levere et fælles modtræk til den ensidige fremstilling af de økonomiske forhold, der gør sig gældende i offentligheden – ofte genereret fra Finansministeriet? Det er blot nogle af de mange spørgsmål, der melder sig – og som dette fælles oplæg fra hovedorganisationerne LO og FTF lægger op til en debat af.

Fagbevægelsen skal tilbyde medlemmerne et attraktivt fagligt fællesskab i samfundet og på arbejdspladsen – og et fællesskab om faget, der styrker den enkelte i jobbet og karrieren.

Fagbevægelsen og den danske model

Frem mod 2020 bliver fagbevægelsen udfordret af nogle vilkår, der gør det nødvendigt at synliggøre og udvikle den værdi, fagbevægelsen skaber i samfundet og for medlemmerne.

Fagbevægelsen eksisterer ikke uden medlemmer. Medlemmerne er fagbevægelsen. Det er derfor helt centralt, at fagbevægelsen kan fastholde og tiltrække medlemmer for at være en stærk og legitim forhandlingspart og interessevaretager – og for at kunne tilbyde medlemmerne et attraktivt fællesskab på arbejdspladserne.

Høje organisationsprocenter og høj overenskomstdækning er afgørende for at bevare og udvikle de kollektive ydelser til lønmodtagerne gennem overenskomsterne. Høj medlemstilslutning er også vigtig for at kunne tilbyde medlemmerne et stærkt netværk og et fællesskab om faget, der styrker dem i deres job og i deres videre karriere. Arbejdsgivere og lønmodtagere har et fælles ansvar for at sikre et fleksibelt arbejdsmarked. Nye overenskomstmodeller kan være en del af svaret – og også en del af fagbevægelsens fælles udfordringer.

I årtier har arbejdsmarkedets parter haft en stærk indflydelse på de love og reformer, der er blevet besluttet politisk. Også her spiller bred folkelig opbakning til fagbevægelsen en vigtig rolle. Fagbevægelsens indflydelse er imidlertid presset både af regler og love fra EU-systemet og af de flere og flere andre interessegrupper og lobbyister, der kæmper om indflydelsen i dag. Politisk indflydelse forudsætter en smidig og hurtig beslutningsevne, ny viden og konkrete løsningsforslag. Det kræver mod og mandat til at agere fælles på lønmodtagernes vegne, hvis fagbevægelsen skal fastholde og udvikle rollen som aktiv medspiller.

Den danske aftalemodel og overenskomstsystemet

Den danske aftalemodel hviler på overenskomster mellem faglige organisationer og arbejdsgivere og på hovedorganisationernes legitimitet som forhandlingspartnere i forhold til det politiske system. Det er en udfordring for fagbevægelsen at opretholde den danske aftalemodel.

Fag og organisationer i fagbevægelsen vil fremover opleve vidt forskellige udsving i medlemsskaren. Nogle brancher og fag vil vokse, mens andre vil blive udfaset. Det udfordrer overenskomsternes dækningsområder og organisationernes mulighed for at fremstå som attraktive for medlemmerne. Derfor er det afgørende, at fagbevægelsen er på forkant, når der skyder nye brancher frem, så vi får indgået overenskomster fra starten og undgår konkurrence på unfair vilkår – både når det gælder pris-, løn- og arbejdsforhold.

Udviklingen i antallet af overenskomster og deres dækningsområde på det private område er også afgørende for, at overenskomstsystemet legitimerer den danske aftalemodel og overenskomsternes mulighed for at implementere lovgivning, både nationalt og fra EU. Udbredelse af overenskomster er også vejen til at stoppe det "grå arbejdsmarked", der har udviklet sig med hjælp fra ulovlig udenlandsk arbejdskraft.

Den danske aftalemodels styrke afhænger af,

at en meget stor del af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet fortsat bakker op om modellen med et medlemskab af en overenskomstbærende fagforening. Derfor skal fagbevægelsen fortsat have fastholdelse og rekruttering af medlemmer øverst på dagsordenen.

I 2020 vil der være flere ældre og flere helt unge på arbejdsmarkedet. Samtidig vil der være færre 30-59-årige. Det stiller nye krav til prioriteringen af opgaverne internt i fagbevægelsen – og krav om at kunne tiltrække unge. Der er brug for en offensiv fortælling om medlemskabets, fællesskabets og overenskomsternes fordele – og brug for at frisætte unges og andre medlemmers vilje til selv at gøre en aktiv indsats for en faglig sag.

Det er en selvstændig udfordring, at godt hver femte lønmodtager i Danmark er "atypisk ansat" i kategorien vikar, tidsbegrænset ansat, opgavebestemt ansat, bijobber eller selvbeskæftiget. Herudover er der mange vandrende arbejdstagere, der kun er her for at udføre arbejde af kortere varighed.

Ofte er de atypisk ansattes vilkår i Danmark ringere end de fastansatte lønmodtageres. Det skævvrider arbejdsmarkedet og skaber mulighed for løn- og kompetencedumping. Det er udbredt i Tyskland, og truer i stigende grad også i Danmark. Fagbevægelsen bør have et tilbud til denne gruppe – som led i at sikre rimelige løn- og ansættelsesvilkår til alle lønmodtagere – samtidig med at fleksibiliteten på arbejdsmarkedet opretholdes.

Overenskomsterne afspejler både medlemmernes ønsker, udviklingen i samfundet og ændringer i den lovgivning, der påvirker arbejdsmarkedet. Senest er kompetenceudviklingsfonde blevet en del af overenskomsterne hos en række både offentligt og privat ansatte grupper. Samfundsudviklingen frem mod 2020 vil formentlig også føre til større fokus på erfarne medarbejderes beskæftigelse og attraktivitet, ligesom der kan blive rejst krav om flere initiativer mod social dumping og yderligere kompetenceudvikling og ligestilling mellem mænd og kvinder.

> Fagbevægelsen skal fastholde sin position som samfundsbærende institution med ansvar for de kollektive løsninger.

Medlemmernes viden om overenskomsterne og tillidsrepræsentanternes rolle bør fortsat forbedres – og overenskomsterne skal synliggøres og videreudvikles, så medlemmerne kan se deres værdi og kan rejse forslag om forbedringer.

Der ligger en særlig opgave i at gøre overenskomsterne mere forståelige, så medlemmerne kan forstå de rammer, der er for deres arbejde – og selv kan agere. Fagbevægelsens udvikling af overenskomsterne og deres fortolkning kan ad den vej også skabe effektivitet og øget handlekraft i egne organisationer.

Fagbevægelsen som attraktivt tilvalg

Fagbevægelsens fremtid hænger uløseligt sammen med, at både medlemmer og offentlighed ser fagbevægelsen som et attraktivt fællesskab, der giver mening for den enkelte.

Som medlem – eller potentielt medlem – skal du opleve, at fagbevægelsen styrker dig som individ i forhold til at få et godt job, bevare dit job og kunne få dit næste job. Samtidig skal du opleve, at du gennem fagbevægelsen er en del af et attraktivt netværk, hvor du er med til at skabe forandringer både lokalt på arbejdspladsen og i samfundet.

Fagbevægelsens vigtigste opgave er at fremme de gode kollektive løsninger. Fagbevægelsen har stor indflydelse på samfundet, både når love skal formes og implementeres på beskæftigelses-, uddannelses- og arbejdsmiljøområdet – og på ansættelseslovgivningen. Fagbevægelsen har også stor indflydelse på den økonomiske politik gennem overenskomsterne, der også sikrer løn, pension, kompetenceudvikling, barsel og tillidsrepræsentanter. Dertil kommer, at mange af de faglige organisationer er professionsbærere og derfor har et stort fokus på løbende at udvikle professionerne.

Fagbevægelsens indflydelse som social bevægelse skal være med til at gøre det attraktivt for den enkelte at være med. Når man melder sig ind, tænker man ikke kun på sig selv. Man tænker også på sine kolleger, og man tager et medansvar for at sikre en god faglig og samfundsmæssig udvikling.

Fagbevægelsen skal fastholde sin position som samfundsbærende institution med ansvar for de kollektive løsninger. Det kræver, at medlemmerne ser fagbevægelsen som en legitim og troværdig politisk aktør, der binder deres og samfundets interesser sammen.

Den stigende kompleksitet i samfundet betyder, at fagbevægelsen skal koordinere politik og kommunikation på tværs af organisationer og hovedorganisationer og vise sig som en moderne, ansvarlig og fornyende aktør. Det kræver en fælles fortælling, der skaber mening, så medlemmerne kan bakke op om og gerne selv udbrede fagbevægelsens budskaber og politik. Medlemmerne skal kunne se sig selv i fagbevægelses politik. Det er også vigtigt at få bragt medlemmernes egne ressourcer i spil. Fagbevægelsen skal stille nye rammer og strukturer til rådighed, hvor medlemmerne selv kan engagere sig i udviklingen/løsningen af egne eller arbejdspladsens faglige, sociale eller politiske løsninger. Eksempelvis gennem sociale medier, i netværk eller på arbejdspladsen. Der er et særligt potentiale i at få engageret de unge og yngre medlemmer som aktive i fagbevægelsen og en særskilt udfordring at skabe platforme for deres engagement.

Som andre foreninger og organisationer har fagbevægelsen målrettet sine tilbud til en mere individualiseret medlemsgruppe. Både i kerneydelserne og overenskomsterne er der kommet flere valgmuligheder, indkøbsaftaler osv. Det er også en fortsat udfordring at få effektiviseret og udviklet fagbevægelsens tilbud og ydelser, så de modsvarer prisen.

Hvis fagbevægelsen skal styrke sin legitimitet i befolkningen, er det fortsat nødvendigt at modernisere egen service og drift og modernisere de opgaver og institutioner, fagbevægelsen via partssystemet er med til at drive. Fagbevægelsen har en udfordring i at styrke medlemmernes loyalitet. Det står og falder alene med, om vi er gode nok til at indrette vores organisationer og tilbud efter medlemmernes behov – herunder professionalisere organisationerne og være konkurrencedygtige på prisen.

Det er fortsat en udfordring at rekruttere unge medlemmer til fagbevægelsen. Mange ved ikke, at mange af deres goder og rettigheder er sikret af fagbevægelsen. Og selv om mange unge gerne

vil gøre en forskel for en fælles sag, så oplever de ikke fagbevægelsen som et oplagt sted at gøre det. Tværtimod er der formentlig unge, der oplever fagbevægelsen som en kolos på lerfødder, hvor der er langt til både indflydelse og aktiv deltagelse.

En anden udfordring er at vende billedet af fagbevægelsen fra "problembevægelse", som man primært har glæde af, hvis man har problemer, til at være en vinderorganisation, som aktivt fremmer den enkeltes jobmuligheder og karriere – og som agerer som en moderne og værdibaseret bevægelse, som man gerne vil være en del af. Hvis fagbevægelsen skal være et attraktivt tilvalg, også for de unge, er det en udfordring at vende disse billeder.

Det er en udfordring at sikre, at det enkelte medlem får relevante tilbud, der passer til hans eller hendes situation – og at medlemmerne oplever selve kontakten med fagbevægelsen på en positiv og personlig måde. De faglige organisationer bør fokusere på dette og på at organisere hele arbejdsmarkedet frem for at gå på strandhugst hos hinanden.

Fagbevægelsen vil i sin udvikling af ydelser kunne drage fordel af, at der er et stigende behov for overblik over de mange krav, forventninger og tilbud på arbejdsmarkedet, eksempelvis i for-

hold til efteruddannelsesmuligheder, forsørgelsessystemer og muligheder for ledige.

Fagbevægelsens tilbud må også tilpasses ændringerne i medlemsgruppen frem mod 2020. Det kan blandt andet betyde ændringer i fagbevægelsens politiske prioriteringer i forhold til fx seniorpolitik, rekrutteringsindsats og arbejdsmiljø.

De samlede omkostninger ved at opretholde et ufleksibelt system kan meget vel blive høje. Ikke kun de økonomiske, men også omkostningerne ved at blive opfattet som systembevarende og defensiv.

Tilsvarende kan der være behov for at se på de lovgivningsmæssige og andre rammer for a-kasserne. Fagbevægelsen risikerer at stå som de sidste forsvarere af et upopulært regelregime, alene fordi vi administrerer systemet. Hvis fagbevægelsens grundlæggende legitimitet skal være på plads, skal det også være muligt at se på egne systemer med et ude-fra-blik.

Nye vilkår for interessevaretagelse

Arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationernes historiske adgang til indflydelse gennem partssystemet er under pres. Mange flere interessenter er repræsenteret i en given sag. Ikke kun andre interesseorganisationer, men også virksomheder og offentlige selskaber har udvidet deres politiske interessevaretagelse markant. Dem skal fagbevægelsen kæmpe med om indflydelsen. Det kræver en mere strategisk og fokuseret tilgang til den politiske interessevaretagelse.

Partssystemet har i mange år været fagbevægelsens foretrukne vej til indflydelse og den model udvikler sig stadig. Derfor er fagbevægelsens strategi også fortsat tostrenget. Fagbevægelsens styrke findes i både at kunne være én af de drivende kræfter i partssystemet og dermed også trepartssamarbejdet, og at kunne bedrive traditionel lobbyisme.

Meget taler fortsat for, at de store reformer inden for økonomi, arbejdsmarkeds-, erhvervs-, uddannelses- og forskningspolitik får størst gennemslagskraft, hvis parterne er involverede. Det skyldes dels parternes centrale rolle som aktører/aftagere, dels forhandlingssystemets styrke til at implementere en politisk dagsorden i overenskomsterne.

Det er derfor en udfordring at geare partssystemet til at agere hurtigere og mere smidigt. Det kræver vilje, koordinering og beslutningskraft hos beslutningstagerne i fagbevægelsen. Alternativt vil den samlede fagbevægelse i fremtiden have en mere fragmenteret indflydelse på den politiske dagsorden.

Der er en stigende tendens til, at statsmagten på samme tid centraliserer og decentraliserer udmøntning af ny politik. Mål- og rammefastsættelsen foregår centralt, mens det overlades til institutioner og myndigheder at udmønte politikken. Det betyder mere magt centralt og mere magt til institutionerne. Det svækker imidlertid magten i partsstyret, fordi tendensen samtidig betyder, at magten flyttes væk fra ministeriernes udvalg.

Decentraliseringen af den politiske udmøntning rummer en anden udfordring – og mulighed – for fagbevægelsen. Nemlig at give nye opgaver til tillidsrepræsentanter, lokalt aktive og ansatte i fagbevægelsen, der ud over deres portefølje af overenskomstopgaver også kan involveres i opgaver med at påvirke den politiske interessevaretagelse lokalt eller udmøntningen af ny politik på de enkelte arbejdspladser og institutioner.

I den politiske verden er det ikke længere nok at være mange. Man skal også have noget at byde ind med. En professionel interessevaretagelse betyder, at fagbevægelsen skal kunne dokumentere, at vores løsninger er bedre, eksempelvis fordi vi qua partssystemet kan medvirke til implementering eller opgaveudvikling. Eller fordi vi har

troværdige analyser, der viser, at vores løsningsforslag virker bedst.

I offentligheden er der ofte en meget enslydende fremstilling af de økonomiske forhold og vurdering af hvilken viden, der kan bidrage til udviklingen i samfundet. En vurdering, der fremstilles som objektiv og uomgængelig, men samtidig designes til og bruges som underbygning af en bestemt politisk kurs. Det er en fælles opgave for fagbevægelsen at udfordre denne tænkning og fremlægge troværdige analyser, der kan udvide de politiske handlemuligheder i lønmodtagernes interesse – herunder få gjort op med de meget kortsigtede beregningsmetoder, der fører til en defensiv finanspolitik og manglende vilje til at investere i langsigtede forebyggelsesprojekter.

En særlig udfordring for fagbevægelsen består i at kunne sætte eller reagere hurtigt på en aktuel mediedagsorden. De mange nye mediekanaler og den udprægede forskel i medievaner mellem de forskellige generationer gør det stadig sværere at sætte en dagsorden, der slår igennem i alle medier. Det er dog stadigvæk muligt at sætte en dagsorden blandt meningsdannerne, hvor medierne er en endnu mere central faktor i politikdannelsen.

I denne medievirkelighed er det altafgørende at agere enigt og koordineret på tværs af organisationer og have sine budskaber og løsningsforslag klar til servering for såvel politikere som medlemmer, når en sag ruller. Fagbevægelsen skal kunne levere de få præcise forslag, der sætter dagsordenen på fx efteruddannelsesområdet – ikke kun de store reformforslag.

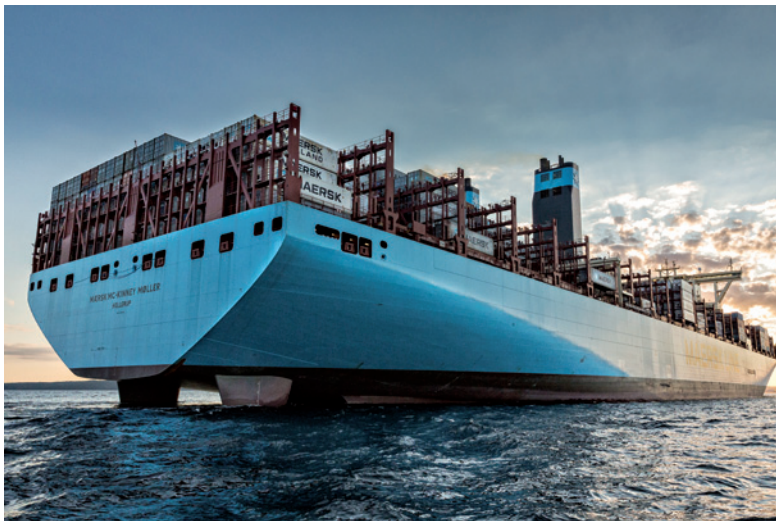
Fagbevægelsens fordel frem for de øvrige interessenter er, at vi qua vores fortsat store udbredelse lokalt kan give både legitimitet og implementeringskraft til vores løsningsforslag. Det giver også liv til et fortsat partssamarbejde på de store samfundsforandrende og stabiliserende områder som vækst og beskæftigelse. Det hårde arbejde med alliancebyggeri inden og uden for det politiske system skal derfor også opjusteres.

Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle

- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at styrke sammenhængen mellem overenskomsternes kollektive løsninger og medlemmernes individuelle behov?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at styrke fagbevægelsens legitimitet, blandt medlemmerne, i det politiske liv og i medieverdenen?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for strategisk at udvikle interessevaretagelsen centralt og lokalt og samtidig udvikle og smidiggøre partssystemet?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at fremme et udogmatisk samarbejde mellem organisationer på tværgående organiseringsområder?

?

EU og globalisering



Globaliseringen er årsag til de største forandringer på det danske arbejdsmarked de seneste 20 år. Deregulering af økonomi og arbejdsmarked har øget konkurrencen mellem landene, og IT og ny teknologi har åbnet nye markeder og forstærket den internationale arbejdsdeling. Globaliseringen er både en udfordring og en mulighed for dansk økonomi – og for fagbevægelsen.

EU's fokus på det indre marked øger presset for, at danske love og aftaler vedrørende samfundsøkonomien, arbejdsmarkedet mv. harmoniseres og forenkles. Det gælder fx reglerne vedrørende arbejdsmiljø og uddannelse. Den økonomiske krise har i øvrigt ført til, at EU ikke alene stiller skærpede krav til den overordnede økonomiske udvikling i medlemslandene, men også søger direkte eller indirekte, fx gennem Europluspagten og Finanspagten, at påvirke løn- og ansættelsesvilkår, som i Danmark hidtil alene har været reguleret gennem aftaler og overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Der er behov for at lønmodtagerne kan genkende deres egen dagligdag i EU og at få sandsynliggjort, at EU bruges til at skabe bedre vilkår for lønmodtagerne.

Globaliseringen og EU's indre marked har udfordret de regulerede arbejdsmarkeder ved at øge bevægeligheden af varer, tjenester, kapital og arbejdskraft. Det har givet ny mulighed for at udvikle dansk produktion, men også presset det danske arbejdsmarked. Den øgede bevægelighed har flyttet danske arbejdspladser til udlandet og fremmet social dumping af danske løn- og kompetencekrav. De europæiske lande oplever et dobbelt pres: De nye vækstøkonomier i BRIK-landene (Brasilien, Rusland, Indien og Kina) får stadig mere økonomisk magt, og samtidig er euroen under pres. Det skader væksten og innovationen i Europa. Dansk økonomi har dog altid været afhængig af ydre omstændigheder, og den danske model er indrettet til at kunne tilpasse sig skiftende konjunkturer.

Den dynamiske sammenhæng mellem en veludbygget og velfungerende offentlig sektor og en fleksibel og konkurrenceorienteret privat sektor er en vigtig danske styrkeposition i den globale konkurrence. Den langvarige og dybe lavkonjunktur fra slutningen af 00'erne har skabt så store ændringer i kravene til produktivitet og udbytte, at medarbejderne i den private sektor oplever et stigende pres på løn- og arbejdsvilkår.

Velfærdsstaten og den skattefinansierede offentlige sektor kommer dermed også under et markant pres for at styre sit eget ressourceforbrug og samtidig bidrage aktivt til grundlaget for den private sektors konkurrenceevne, produktion og eksport i den globale konkurrence.

Forudsætningen for at finde nye og holdbare løsninger på udfordringerne er, at regeringen og arbejdsmarkedets parter i tæt dialog og samarbejde udvikler strategier og løsninger, der sikrer den fornuftige fremadrettede balance for dansk økonomi og tager et fælles ansvar for at styrke Danmarks position i den globale økonomi.

Fagbevægelsen må være aktiv i forhold til at få udbygget samspillet mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, så det fortsat er attraktivt at skabe arbejdspladser i Danmark. Der er behov

for en mere sammenhængende arbejdsmarkeds-, uddannelses- og vækstpolitik, der i kombination med en fokuseret forskningspolitik lægger grunden for en fælles fremtid, hvor forandringer og omskiftelighed, ny service, produkter og innovation er alle medarbejderes virkelighed.

Tilsvarende er der behov for, at fagbevægelsen i stigende grad samler og udnytter de fælles kræfter bedst muligt i forhold til at påvirke EU-systemets lovgivning og sikre fremtiden for den danske velfærds- og aftalemodel.

Globaliseringen bliver først og fremmest synlig for danske medarbejdere, når virksomheder flytter produktion til udlandet, eller der ansættes flere udenlandske medarbejdere på danske arbejdspladser. Det kan skabe usikkerhed om egen fremtid og muligheder på arbejdsmarkedet. Der er brug for at få lagt fælles planer for samfundet, der kan synliggøre, hvordan fagbevægelsen, arbejdsgivere og regering styrker jobvæksten gennem blandt andet livslang læring, fleksibilitet og mere inddragelse af medarbejderne.

Globaliseringen er både en udfordring og en mulighed for dansk økonomi – og for fagbevægelsen.

Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle

- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at bidrage til at styrke den danske velfærds- og forhandlingsmodel, blandt andet gennem et stærkere strategisk samarbejde med regering og Folketing, så den kan modstå presset fra de globale økonomiske kræfter?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at bidrage til jobskabelsen og fremtidssikre den danske økonomi?

?

Vækst og velfærd

Det danske samfund er kendt for sit høje niveau af velfærd. Velfærden sikrer økonomisk og social lighed og skaber muligheder for alle i uddannelsesverdenen og på arbejdsmarkedet. Frem til 2020 forventes det, at dansk økonomi bliver stabiliseret og vendt til vækst igen – omend ikke med samme hast som i 00'erne.

Det er imidlertid en stor udfordring for samfundet – ikke mindst parterne på arbejdsmarkedet – at sikre, at der i fremtiden er arbejdspladser nok. Det er også afgørende for den offentlige sektor og niveauet af velfærd, da mangel på arbejdspladser i den private sektor har afsmittende effekt på den offentlige sektor på grund af lavere skatteindtægter.

For at kunne udvikle velfærden og investere yderligere i den offentlige sektors rolle som fundament for den private sektor, er der behov for vækst og flere arbejdspladser i den private sektor. Det betyder, at der må investeres strategisk i forskning og udvikling på områder, hvor Danmark har styrkepositioner, et højt uddannelsesniveau og gode traditioner for et godt og tæt samarbejde på arbejdsmarkedet. Det vil blandt andet være vigtigt at styrke den anvendelsesorienterede forskning, der kan udvikle erhverv og professioner.

Det demografiske pres på velfærdsydelserne udgør også stadig en udfordring. Antallet af personer, der forlader arbejdsstyrken, vil fortsætte med at være dobbelt så stort som antallet, der kommer ind på arbejdsmarkedet. Det presser den skattefinansierede velfærdsmodel, der kræver, at en meget stor del af borgerne er aktive på arbejdsmarkedet. Det demografiske problem bliver dog mindre, i takt med at tilbagetrækningsreformen indfases. Reformen giver færre på efterløn og højere pensionsalder, men finansieringen af velfærden presses samtidig af, at flere skal have pension, og flere ældre får brug for pleje mv.

Udviklingen af velfærdsservice og -ydelser vil derfor være afhængig af, at der fortsat foregår en effektivisering og prioritering. Det er særligt vigtigt i Danmark, hvor servicen i den private sektor understøttes kraftigt af en velfungerende offentlig sektor. Det er vigtigt for udviklingen af den fremtidige danske produktion og eksport, at væksten genererer nye arbejdspladser i den private sektor, samtidig med at kvaliteten i den offentlige sektors ydelser udvikles, så de matcher borgernes behov og forventninger til samfundet. Det sidste har også stor betydning for den folkelige opbakning til den solidariske danske velfærdsmodel.

Det er vigtigt for den fremtidige udvikling af vækst og velfærd, at medarbejderne har de kompetencer og den faglighed, der efterspørges på arbejdsmarkedet – og har adgang til moderne offentlig service i form af blandt andet børnepasning, uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder og fleksible transportmuligheder.

De nordiske velfærdssystemer kendes også på at være fokuseret mere på ligestilling end de fleste andre lande. Der er behov for, at den udvikling ikke går i stå, men at der fortsat udvikles nye metoder og sikres transparens i eksempelvis lønsystemerne, så fagbevægelsen fortsat bidrager til at styrke ligestillingen.

Sammenhængen mellem den offentlige og den private sektor er ét af de områder, hvor Danmark står stærkere end mange af de lande, vi konkur-

rerer med. En fortsat udbygning af samarbejdet er dog nødvendigt fx ved at udnytte innovative kræfter i begge sektorer til at udvikle nye velfærdsteknologier, bedre opgaveløsning og stabil finansiering af større infrastruktur- og andre anlægsprojekter. Det sidste kan også styrkes gennem et tættere samspil med lønmodtagernes pensionsselskaber.

Udviklingen af den private sektor drives for øjeblikket af globaliseringen, der mainstreamer produkter og leverancer, og den vækst der skabes i udviklingen af nye idéer og produkter. Danmark har tidligere haft en fremtrædende rolle i udbygningen af grøn teknologi. Det blev fremmet af et udbygget samarbejde mellem universiteter, offentlige forskningsinstitutioner og virksomhedernes udviklingsafdelinger – en model, der kan bruges igen.

For at samfundet kan udnytte det potentiale, der er i et styrket samarbejde mellem den offentlige og private sektor, er det vigtigt, at den offentlige sektor udvikles. Der er brug for en ledelseskultur, der frigør medarbejdernes innovative og fagprofessionelle potentiale – blandt andet gennem mere medinddragelse og kompetenceudvikling. De samme ledelsesprincipper vil også i den private sektor kunne bidrage til at skabe ny vækst og flere job.

Ny styring af den offentlige sektor

Den offentlige sektor adskiller sig fra den private ved, at opgaverne styres ud fra politisk vedtagne mål frem for af bundlinjen. Behovet for politisk legitimitet har imidlertid ført til en styrings- og ledelseskultur i den offentlige sektor, hvis mål er at retfærdiggøre, at skattekronerne bruges rigtigt. Det har haft den effekt, at der bruges urimelig meget tid på processtyring og kontrol af ledere og medarbejdere.

Det er en udfordring at fastholde en retfærdig og effektiv myndighedsservice og udøvelse, eksempelvis i retsvæsnet, Skat eller borgerservice, hvis der forekommer gentagne og ukoordinerede sammenlægninger, effektiviseringer og omstruktureringer. Når omkostningerne til overflødigt bureaukrati samtidig er blevet for store, og både borgere og medarbejdere oplever, at kvaliteten er faldende, er der brug for en bedre styring i den offentlige sektor.

Den offentlige sektor kan udvikles hurtigere, mere fleksibelt og i bedre overensstemmelse med borgernes og brugernes behov ved at inddrage medarbejdere og lokale ledere mere i udviklingen. Sammen vil de kunne udvikle deres job og arbejdspladser og finde nye måder at effektivisere driften på. En undersøgelse viser fx, at 75 procent af de offentligt ansatte mener, de kunne gøre deres arbejdsplads mere effektiv – hvis de blev spurgt.

Dokumentation og kontrol er nyttige arbejdsredskaber, når de giver mening for ledere og medarbejdere – og bruges aktivt til at sikre fagligheden og den professionelle myndighedsudøvelse. Mange steder er dokumentationskravene og den daglige kontrol af arbejdet imidlertid vokset urimeligt og bruges ikke til udvikling af kvaliteten til gavn for borgerne. Der vil være behov for at kombinere effektiviseringer med kvalitative opgaveløft, hvis den offentlige sektor skal besvare forventningerne hos borgerne. Måle- og tællesystemer, der blev opfundet i 90'erne, trænger til en afløser, som kan bruges til at fremme en mere bæredygtig og målrettet udvikling.

En mere tillidsbaseret styring skal give frie rammer til ledere og medarbejdere. Det vil styrke effektiviseringen, innovationen og kvaliteten af opgaveløsningen. Samtidig skal de nye tekniske og digitale muligheder så vidt muligt udvikles sammen med de medarbejdere, der i forvejen kender til arbejdet i institutioner og forvaltninger. Det kræver, at medarbejdernes kompetencer løbende bliver udbygget – lige som det kræver nye kompetencer hos lederne at stå i spidsen for en innovativ og omstillingsparat offentlig sektor.

Den offentlige sektor skal som følge af befolkningsudviklingen betjene flere borgere på kernevelfærdsområderne. Samtidig skal kvalitet og service udvikles og blandt andet dække behovet for en større individualisering. Dette pres har fået regioner og kommuner til i stigende grad at se frivillig arbejdskraft som et svar på, hvordan velfærden kan opretholdes og udvikles i fremtiden. Den udfordring og mulighed må fagbevægelsen også håndtere. Det er en vigtig pointe, at civilsamfundet har et medansvar for at styrke netværket om den enkelte borger og undgå marginalisering. Frivillige kan – både i den private og offentlige sektor – derfor være en vigtig ressource fremover. Forudsat at spillereglerne er klare, og de frivillige supplerer de ydelser, som kunder, brugere og borgere har forventninger om løses af professionelle.

Offentlig-Privat-Samarbejde

Vækst og velfærd hænger sammen. Produktionen og indtjeningen i private virksomheder finansierer velfærden, og omvendt skaber velfærden også gode vækstbetingelser for virksomhederne, blandt andet ved at sikre en veluddannet arbejdsstyrke, børnepasning, ældreomsorg og en velfungerende fysisk og finansiel infrastruktur.

For at styrke vilkårene for vækst i samfundet er der derfor behov for at skabe bedre rammer for samarbejdet mellem det private og det offentlige. Især forskellige former for Offentlig-Private Partnerskaber og Offentlig-Privat Innovation påkalder sig interesse. Offentlige servicepartnerskaber har vist sig tvivlsomme og ført til blandt andet dalende kvalitet og service på mange offentlige serviceområder, mens der er gode erfaringer i forhold til bygnings- og vedligeholdelsesområdet og ved etableringen af infrastruktur. Der er brug for at udnytte de enkelte sektorers spidskompetencer, når man arbejder i nye fællesskaber og for at være omhyggelig i sit valg af nye redskaber.

Danmark står over for store infrastrukturopgaver for at fastholde og udbygge positionen som et af verdens mest udviklede lande. Offentlig-Private Partnerskaber og øget samarbejde med lønmodtagernes pensionsselskaber kan være en del af løsningen på denne udfordring. Det er dog vigtigt, at den offentlige myndighed bevarer kontrollen over opgaven, så man sikrer det bedst mulige udbytte for samfundet.

Også i krisetid er det vigtigt at fortsætte udviklingen af den offentlige velfærd. Offentlig-Private Partnerskaber kan være med til at løfte den økonomiske risiko, så den deles mellem den offentlige og én eller flere private partnere. Offentlig-Private Partnerskaber kan også styrke opgaveløsningen gennem en synergieffekt mellem de offentlige og private parters spidskompetencer og viden.

Et andet perspektivrigt samarbejde mellem offentlige og private aktører er velfærdsinnovation og velfærdsteknologi (OPI). Samarbejde om udvikling af blandt andet hospitalsudstyr, skolematerialer, hjælpemidler, arbejdstøj og indretning af plejehjem kan give bedre og mere innovative løsninger for brugere og borgere, bedre arbejdsforhold/-miljø for de ansatte og udvikle nye højkvalitetsprodukter til verdensmarkedet. Igen kræver det involvering af medarbejderne, da det især er medarbejdere med erfaring fra praksis, der kender behovet hos brugerne og kan bidrage med nye løsningsforslag.

Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle

- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at understøtte skabelsen af private job for at fremtidssikre finansieringen af velfærdsstaten og bidrage til udvikling og effektivisering af arbejdspladserne?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at understøtte en tillidsbaseret og medarbejderinddragende kultur på arbejdspladserne?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at sikre et stærkere samarbejde mellem institutioner og virksomheder i den offentlige og private sektor for at styrke udviklingen af ny velfærdsservice gennem innovation og ny teknologi?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at sikre, at det ikke er organisationsstrukturelle hensyn eller dokumentations- og regelbehov, der står i vejen for at udvikle tilbuddene til medlemmerne og deres muligheder på arbejdspladsen?

?

Arbejdsmarkedet og uddannelse

Der ligger frem mod 2020 flere store udfordringer på det danske arbejdsmarked. Fremtidens arbejdsmarked vil være ændret, når det kommer til rammerne for økonomi, forventninger til et øget uddannelsesniveau, behovet for ændret og mere strategisk ledelse, inddragelse af medarbejdere, hurtigere forandringer, mere teknologi og digitalisering. Det vil påvirke alle dele af arbejdsmarkedet.

Det danske samfund kan selv sætte dagsordenen for hvilke vækstområder, vi ønsker at fremme. Danmark har været førende på grøn og vedvarende energi og har gode erfaringer med genanvendelse, isolering og fremme af miljørigtige, trafikale løsninger. Vi har gode erfaringer med at udvikle velfærdsteknologi og fremme digitaliseringen hos alle borgere. Danske virksomheder lever højt på at producere høj kvalitet, ofte understøttet af en offentlig forsknings- og udviklingsindsats med bidrag fra mange velfærdssektorer.

Høj kvalitet er det konkurrenceparameter, som driver danske arbejdspladser. Det kræver medarbejdere med de rigtige kvalifikationer, som har mulighed for at omstille sig efter de behov, der er på arbejdsmarkedet og de jobåbninger, de selv ønsker at forfølge. Det stiller nye krav til mulighederne for uddannelse og efteruddannelse.

Den demografiske udvikling vil betyde, at arbejdsstyrken vil have yderligere behov for kompetenceudvikling for at kunne efterkomme behovet for kvalificeret arbejdskraft, da gruppen af 30-59-årige vil være svundet kraftigt ind i 2020. Der vil også være behov for, at der gøres en ekstraordinær indsats for de grupper af unge, dimittender, faglærte og ufaglærte, som ikke i de første år efter deres afgang fra uddannelsessystemet har kunnet finde plads på arbejdsmarkedet. Og der er derfor også behov for, at alle dele af arbejdsmarkedet bidrager til at inkludere flest mulige i arbejdsstyrken.

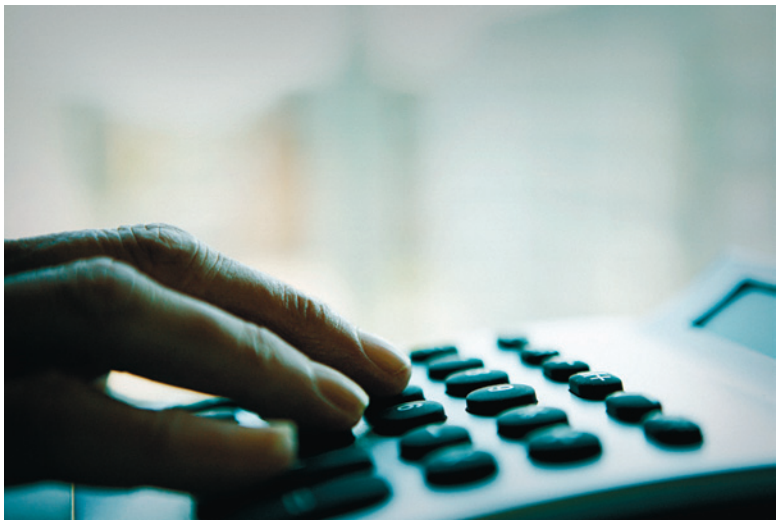
Den danske flexicuritymodel er en anden af de faktorer, der er med til at skabe stabilitet på det danske arbejdsmarked. Modellen udfordres imidlertid fra flere sider, både globale strømninger og

national lovgivning. Det har skabt forandringer i systemet, der stiller spørgsmålstegn ved, om balancen mellem modellens tre elementer: sikkerhed for den ansatte, fleksibilitet for arbejdsgiveren og den aktive arbejdsmarkedspolitik stadig giver det rigtige udbytte for alle parter. Der er brug for en fælles stabilisering af modellen mellem lønmodtagere, arbejdsgivere og ikke mindst Folketinget, hvis flexicuritymodellen også i 2020 skal være det dynamiske omdrejningspunkt for arbejdsmarkedet.

Det er en vigtig udfordring at få vendt behandlingen af de ledige, så de ikke mødes med mistillid og kontrol, men med tillid og målrettet indsats. Der er endvidere brug for at få skabt et arbejdsmarked, hvor ledighedsperioder bruges strategisk til opkvalificering, blandt andet i form af efter- eller videreuddannelse. Den nuværende mistænkeliggørelse af ledige er ikke medvirkende til at få flere tilbage på arbejdsmarkedet. Det er et fælles anliggende at bruge ledighedsperioder bedst muligt.

Balance i flexicuritysystemet

Det danske arbejdsmarked vinder meget gennem vores flexicuritymodel. Den giver fleksibilitet og omstillingsmuligheder til arbejdsgiveren, et sikker-



hedsnet for medarbejderne og et velorganiseret og fleksibelt arbejdsmarked. Globaliseringen og den økonomiske krise har imidlertid udfordret modellen.

For samfundet er tabte arbejdspladser lig med færre indtægter og større udgifter. For den enkelte er arbejdsløshed en økonomisk udfordring og kræver samtidig stillingtagen og handling i forhold til fremtidige job- og karrieremuligheder.

I perioder med lavkonjunktur er der større fare for, at den enkelte ikke finder en ny plads på arbejdsmarkedet, og både den enkelte og systemet bør have ekstra motivation til at bruge ledighedsperioden til at matche den enkeltes forventninger, uddannelse og kompetencer med arbejdsmarkedets behov.

Den aktive arbejdsmarkedspolitik udfordres af, at flexicuritysystemet er bragt i ubalance, og at blandt andet aktivering og virksomhedskontakt ikke alle steder virker efter hensigten. Den økonomiske sikkerhed for den enkelte er svækket gennem flere års forringelser af dagpengesystemet.

For fagbevægelsen giver det anledning til at overveje, om den skal forfølge andre strategier for at sikre de ansatte rimelige vilkår fra opsigelsen i ét job, til de tiltræder det næste. En styrkelse af ansættelsessikkerheden vil imidlertid svække arbejdsmarkedets fleksibilitet. Ved at gøre det mere besværligt at afskedige ansatte, risikerer man også, at færre vil finde fast fodfæste på arbejdsmarkedet.

Omlægningerne i dagpengesystemet har skabt en ubalance. Der er behov for at gentænke sikkerhedselementet i et 2020-perspektiv for at genvinde tro og legitimitet til securitydelen af modellen. En mulighed er at styrke sikkerhedselementet, så det ikke kun rummer en økonomisk sikkerhed, men også en sikkerhed for at den enkelte kan få nye kompetencer.

Også på anden måde er der behov for at nytænke arbejdsmarkedspolitikken. Det er en central udfordring at få omlagt den fremtidige beskæftigelsesindsats, så den ikke drives af snævre og uhensigtsmæssige økonomiske incitamenter. Der skal være langt mere vægt på at give de ledige målrettede og individuelle job- og uddannelsesplaner. Samspillet med og afdækningen af virksomhedernes behov for arbejdskraft skal også forbedres.

Udfasningen af brancher og indførelse af ny teknologi og digitalisering er blevet et vilkår på arbejdsmarkedet, der kræver kontinuerlig efter- og videreuddannelse af lønmodtagere i alle brancher. En ny aktiv arbejdsmarkedspolitik må kunne opfange og integrere de udviklingsbehov, der opstår, og i højere grad bruge ledighedsperioder til uddannelse, omskoling og opkvalificering.

En særlig udfordring er også at få de mange unge, der ikke umiddelbart efter endt afgang fra uddannelsessystemet, som dimittender, faglærte eller ufaglærte med og uden gymnasial eksamen har fundet fodfæste på arbejdsmarkedet, ind på arbejdsmarkedet. Den gruppe har brug for en ekstra inkluderende indsats fra samfundets side.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Uddannelsesniveauet i Danmark stiger ikke som planlagt. Væksten i befolkningens uddannelsesniveau er aftaget betydeligt siden 1980'erne og 1990'erne. I 2001 lå Danmark på en 9. plads i OECD målt på, hvor stor en andel af befolkningen der har gennemført en ungdomsuddannelse. I 2008 var vi faldet ned på en 15. plads.

Det er nødvendigt, at den grundlæggende uddannelse af børn og unge er tidssvarende og ambitiøs. I 2020-samfundet må det være målet, at 95 procent ikke blot starter på en ungdomsuddannelse, men gennemfører en kompetencegivende uddannelse. Målet, om at 60 procent skal opnå en videregående uddannelse, skal realiseres, så flere afslutter uddannelser med de kvalifikationer og kompetencer, der er efterspurgte på arbejdsmarkedet.

Mange års utilstrækkelige investeringer i ud-

dannelse og videnudvikling er en central udfordring. Mens søgningen til de faglige uddannelser generelt er faldende, er søgningen til de videregående uddannelser stigende. Fælles for dem er, at frafaldet og omvalget fortsat er meget stort. Erhvervsuddannelsernes problemer med at tiltrække elever kalder på en øget politisk og faglig opmærksomhed. Nye erhvervsuddannelser kan derfor også ses som en mulighed for at parterne styrker aktiviteten på området.

Unge, der i dag træder ind på arbejdsmarkedet, er ikke markant bedre uddannede end de generationer, som forlader arbejdsmarkedet. Det er et alvorligt problem, fordi befolkningens uddannelsesniveau dermed ikke stiger nok i forhold til de lande, vi konkurrerer med..

Der er behov for at vejlede unge bedre om deres jobmuligheder og uddannelse. Der må sikres en bedre forståelse for karrieremulighederne inden for de forskellige faglige retninger og professioner, hvor efterspørgslen stiger. Samtidig må der skabes bedre muligheder for, at medarbejderne kan skifte funktion, fag eller branche gennem hele livet. Det er en udfordring at få skabt bedre rammer for livslang læring, så der skabes ret til systematisk efter- og videreuddannelse på alle niveauer, eksempelvis fra ufaglært til faglært, fra faglært til videregående niveau, og så lønmodtagere med videregående uddannelse også har mulighed for efter- og videreuddannelse.

Ny teknologi og ny viden samt ændrede arbejdsgange og jobindhold gør det nødvendigt, at lønmodtagerne udvikler deres kompetencer hele arbejdslivet. Krav om fornyelse, effektivisering og fleksibilitet vil gælde på alle typer af arbejdspladser og skærpe kravene til både ledere og medarbejdere.

Kompetenceudvikling øger jobsikkerheden og skal også støtte den enkeltes markedsværdi og mulighed for at flytte sig, gøre karriere og få et nyt job. Fortsat uddannelse og kompetenceudvikling af lønmodtagerne øger også arbejdsgivernes muligheder for innovation af nye produkter og services.

Det fremtidige uddannelsessystem skal efterkomme en større efterspørgsel på uddannelse både i bredden og i dybden. Det dobbelte uddannelsesløft vil sikre, at gruppen af de facto-ufaglærte får en kompetencegivende uddannelse, og at gruppen af

Ny teknologi og ny viden samt ændrede arbejdsgange og jobindhold gør det nødvendigt, at lønmodtagerne udvikler deres kompetencer hele arbejdslivet. Krav om fornyelse, effektivisering og fleksibilitet vil gælde på alle typer af arbejdspladser og skærpe kravene til både ledere og medarbejdere.

Kravene til medarbejdernes uddannelse og kompetenceniveau er generelt stigende, blandt andet fordi uddannelse gør det nemmere for lønmodtageren at udfylde nye jobfunktioner og bidrage til at kvalificere opgaveløsningen.

faglærte sikres videre uddannelse. Der bliver brug for flere personer med stærke faglige kompetencer, med ledelses- og koordinatorfunktioner, og der bliver brug for flere specialister inden for alle fagområder til at bidrage til innovation og produktudvikling. Det er først og fremmest arbejdsgiverne, der har et behov for at have kvalificerede medarbejdere, men også staten, de faglige organisationer og kompetenceudviklingsfondene har et ansvar for både at udvikle og stille attraktive efter- og videreuddannelsestilbud til rådighed og gøre det gennemsigtigt og muligt at få adgang til efter- og videreuddannelse.

Kravene til medarbejdernes uddannelse og kompetenceniveau er generelt stigende, blandt andet fordi uddannelse gør det nemmere for lønmodtageren at udfylde nye jobfunktioner og bidrage til at kvalificere opgaveløsningen.

Arbejdspladserne får behov for både fagligt stærkere, men også mere specialiserede medarbejdere. Der vil også både i grunduddannelserne og i efter- og videreuddannelserne være behov for elever og studerende, der dyrker de tværfaglige elementer.

Uddannelsessystemet må i højere grad indrettes, så det skaber forbindelse mellem arbejdspladsernes praksis og den viden og teori, der er i uddannelserne. Der skal skabes en gennemsigtighed i efter- og videreuddannelsessystemet, der gør det nemmere at planlægge sin karriere og få anerkendt de faktiske kompetencer, man allerede har.

Der er behov for at nedbryde de barrierer, der fortsat er mellem forskellige uddannelser både horisontalt og vertikalt. Det er samtidig en central udfordring at sikre kvaliteten i uddannelserne – herunder relevansen for arbejdsmarkedet – og sikre at uddannelserne bygger på den nyeste viden inden for arbejds- og professionsområdet. Forskningsmidlerne skal derfor også fordeles anderledes, så alle de videregående uddannelser i højere grad baseres på viden fra anvendt forskning og udviklingsarbejde.

Medarbejderindflydelse skaber gode arbejdspladser

Der findes mange vigtige kilder til innovation. Universiteter, forskningsmiljøer og udviklingsafdelinger i virksomhederne fremhæves ofte, og alle er enige om, at ny teknologi og ny viden

er essentiel for innovation. Andre, blandt andet OECD, fremhæver, at medarbejderne også er en afgørende kilde til innovation. Der ligger et stort uudnyttet innovationspotentiale i at inddrage medarbejderne mere – både i den offentlige sektor og især i mindre virksomheder, der ikke har selvstændige udviklingsafdelinger.

Medarbejdernes motivation øges ved at blive inddraget i processerne, og medarbejderdreven innovation har den fordel, at den er praksisnær, erfaringsbaseret og funderet i medarbejdernes daglige udfordringer i udførelsen af arbejdet. Det er også essentielt for udviklingen af faget, den personlige faglighed og fagområdet, at lønmodtagerne inddrages i arbejdspladsens service og udvikling.

Både ledelse og medarbejdere spiller en central rolle i nytænkning og innovation. Medarbejderne er hverdagens eksperter og har den bedste viden om, hvordan forandringer kan påvirke virksomhedens produktudvikling, arbejdspladsens organisering og borgernes ønsker og behov.

Veluddannede og kompetente medarbejdere gør det muligt for virksomheder hurtigt at kunne tage ny viden i brug og omsætte det til innovative produkter, tjenester og processer. Det kræver en kultur og ledelsesstil på arbejdspladsen, der giver medarbejderne indflydelse på rammerne for deres eget arbejde – og værdsætter og systematisk inddrager medarbejdernes idéer og erfaringer.

Loyaliteten mellem arbejdspladser og medarbejdere er generelt meget stor i Danmark. Det er en særlig udfordring at skabe en mere innovativ kultur i en tid, hvor krisen og sparerunder i begge sektorer har svækket medarbejdernes tillid og oplevelse af at blive inddraget.

De kommende år er der fortsat udsigt til stram økonomi i den offentlige sektor og hård konkurrence i den private sektor. I den situation er det en udfordring for fagbevægelsen både nationalt og lokalt at gå konstruktivt ind i samarbejdet med arbejdsgiverne og samtidig have en klar fortælling til medarbejderne om, hvordan deres interesser varetages bedst, når de nødvendige omstillinger og effektiviseringer slår igennem.

Arbejdsmiljø

Det danske arbejdsmarked har fortsat problemer med både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Nedslidningen på arbejdsmarkedet er for høj, og alt for mange må forlade arbejdsmarkedet før tid på grund af dårligt arbejdsmiljø. Det er ikke acceptabelt, at folk kommer til skade, bliver syge, bliver nedslidte eller endog mister livet af at gå på arbejde. Det er fortsat en meget vigtig udfordring for fagbevægelsen at begrænse disse problemer.

Det er veldokumenteret, at der ved siden af de menneskelige gevinster er store økonomiske fordele ved et bedre arbejdsmiljø. Dårligt arbejdsmiljø koster årligt det danske samfund 64 mia. kr., og investeringer i godt arbejdsmiljø tjener sig hurtigt hjem igen. Ny forskning dokumenterer, at et godt arbejdsmiljø bidrager positivt til virksomhedernes økonomiske bundlinje og øger produktivitet, kvalitet i ydelsen, evne til innovation og konkurrenceevne.

Når produktiviteten og arbejdsudbuddet skal øges frem mod 2020, er det afgørende samtidig at styrke forebyggelsen og sikre, at lønmodtagerne kan holde til presset. Der bliver flere ældre på arbejdsmarkedet, og flere vil skulle finde arbejde, selv om de er ramt af nedslidning. Der må derfor arbejdes mere strategisk med at skabe rummelighed på arbejdsmarkedet. Alternativt vil en større del af samfundets midler gå til behandling og passiv forsørgelse frem for uddannelse og andre investeringer i vækst og velfærd.

Det høje tempo og de hastige omstillinger på arbejdsmarkedet har allerede ført til en kraftig stigning i anmeldte arbejdsskader, og presset på arbejdsmarkedet risikerer fortsat at øge problemerne med dårligt psykisk arbejdsmiljø. Stadig flere rammes i kortere eller længere perioder af stress, og mange bliver udsat for vold, trusler eller mobning på arbejdet. Den udvikling er ikke ny, men der er fortsat store problemer med at få anerkendt mange psykiske arbejdsskader.

Myndighedernes tilsyn med og redskaber til at bremse det dårlige psykiske arbejdsmiljø er utilstrækkeligt. Det er en udfordring for fagbevægelsen at ændre det – ligesom det er en udfordring at bremse eller inddæmme det grænseløse arbejde i mange brancher, hvor medarbejderne forventes at være "på" det meste af døgnet, og medarbejderne risikerer at få ansvaret, hvis der er et misforhold mellem ressourcer og kvalitetskrav.

Den generelle individualisering i samfundet, der er foregået de seneste generationer, må også give mere plads på arbejdspladserne til at tage hånd om medarbejdere med mere forskellige behov end tidligere. Omvendt må den enkelte ikke efterlades alene med sine arbejdsmiljøproblemer. Der bør tværtimod fremelskes en større vilje blandt ledelser og kolleger til at gribe ind over for stresssymptomer, mobning eller krænkende adfærd.

Endelig giver nye arbejdsmåder, ny teknologi og digitalisering anledning til nye udfordringer for arbejdsmiljøet. Det samme gør et opskruet tempo, der kan forårsage sjusk og manglende opmærksomhed på de ansattes sikkerhed. Arbejdet med at forankre et godt fysisk arbejdsmiljø er fortsat en af grundstenene på arbejdsmarkedet. Det er en udfordring for fagbevægelsen at bidrage til at sikre et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø på alle danske arbejdspladser – ikke mindst i årene frem mod 2020, der vil rumme store omstillinger på det danske arbejdsmarked.

Fagbevægelsens udfordringer og mulige rolle

- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at udvide sikkerheden for lønmodtagerne i flexicuritymodellen. Kan den økonomiske sikkerhed udvides med en sikkerhed for kompetencerne, fx?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at hæve uddannelsesniveauet og mulighederne for uddannelse og efteruddannelse gennem hele arbejdslivet samt højne kvaliteten og den faglige udvikling af uddannelses- og efteruddannelsestilbuddene?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at bidrage til, at medarbejdernes indflydelse udvikles til også at omfatte strategiske beslutninger, idéudvikling, implementering og organisering på arbejdspladsen?
- Hvilke muligheder har fagbevægelsen for at bidrage til en mere strategisk indsats på arbejdsmiljøområdet, så både arbejdspladserne og medlemmerne kan mærke at feltet udvikler sig?

?

FTF
Tlf. 3336 8800
www.ftf.dk

LO
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk

LO-varenr. 2102
ISBN-trykt: 978-8777-35-280-5
ISBN-elektronisk: 978-8777-35-283-6