

# LO-FTF 2020-projektet:

## Rapport fra den politiske styregruppe

### Indhold

LO-FTF 2020-projektet .....	2
Den politiske styregruppes arbejde.....	3
Udfordringer og muligheder .....	4
Perspektiver for et styrket samarbejde.....	6
Scenarier for udviklingen af samarbejdet .....	8
Strategisk alliance .....	9
Ny fælles hovedorganisation .....	9
Ny fælles overbygningsorganisation .....	9
På vej mod en ny fælles hovedorganisation?.....	10
Den politiske styregruppes anbefaling.....	12
<b>Bilag</b>	
Bilag 1: Fælles initiativer i relation til 2020-projektet .....	14
Bilag 2: Sammen skaber vi værdi.....	20
Bilag 3: Hovedkonklusioner fra APL III .....	22
Bilag 4: Perspektivnotater.....	24
Bilag 5: Scenarier for udviklingen af et fremtidigt samarbejde mellem LO og FTF i et 2020-perspektiv .....	53

## LO-FTF 2020-projektet

LO og FTF besluttede i efteråret 2013 at igangsætte et udredningsarbejde, der for det første skulle analysere fagbevægelsens udfordringer og muligheder set i et såkaldt 2020-perspektiv, for det andet afprøve konkrete samarbejdsmuligheder politisk og organisatorisk og endelig, for det tredje, afdække perspektiver ved et fremtidigt tættere samarbejde mellem de to hovedorganisationer, herunder eventuel etablering af en ny fælles hovedorganisation.

Baggrunden for etableringen af LO-FTF 2020-projektet var en fælles oplevelse af, at hovedorganisationerne gennem de senere år er blevet udfordret i forhold til deres politiske interessevaretagelse samt at der er muligheder for at øge ikke bare hovedorganisationernes, men hele fagbevægelsens indflydelse gennem et tættere samarbejde mellem LO og FTF.

LO-FTF 2020-projektet har været tilrettelagt i tre faser:

I første fase er udfordringer og muligheder analyseret og debatteret internt i LO og FTF såvel som på fælles arrangementer. Analyserne er samlet i de to debatoplæg ”Udfordringerne for fagbevægelsen frem mod 2020” og ”Mulighederne for fagbevægelsen frem mod 2020”.

Der er i denne fase også udarbejdet en lang række fælles politiske indspil og høringsvar, bl.a. på det beskæftigelsespolitiske område og på uddannelsesområdet. Der er etableret et fælles Bruxelleskontor (sammen med Akademikerne) samt gennemført en fælles OK-oplysningsindsats og fælles arrangementer på Folkemødet.

I bilag 1 er de væsentligste fælles initiativer oplyst.

I anden fase har arbejdet været centreret om den fælles politiske styregruppe med syv repræsentanter fra henholdsvis LO's daglige ledelse og FTF's forretningsudvalg.

Styregruppen har diskuteret de nuværende hovedorganisationers opgaver og roller og perspektiver ved et tættere samarbejde mellem LO og FTF. Der er herudover udarbejdet et fælles valgoplæg og iværksat en fælles kampagne op til det kommende folketingsvalg (bilag 2).

I denne fase har de to hovedorganisationer også i fællesskab fået udarbejdet en analyse om Arbejdsliv og Politik i et Lønmodtagerperspektiv (APL III), som afdækker lønmodtagernes aktuelle vurderinger af en lang række faglige, politiske og organisatoriske spørgsmål. Undersøgelsen viser, at der - populært sagt - er langt mere, der samler end skiller LO- og FTF-medlemmerne.

Bilag 3 fremhæver hovedkonklusionerne fra APL III.

I tredje fase, som baseres på de første to fasers drøftelser og konklusioner, har styregruppen drøftet indstillinger til LO's hovedbestyrelse og FTF's forretningsudvalg som led i de to hovedorganisationers forberedelser frem mod deres respektive kongresser i oktober og november 2015.

Med denne rapport fra den fælles politiske styregruppe gives en foreløbig status for udvalgets drøftelser og indstillinger.

## Den politiske styregruppes arbejde

Den politiske styregruppe blev nedsat i november 2014 og har siden arbejdet på mandat fra FTF's forretningsudvalg og LO's daglige ledelse.

Den politiske styregruppe har haft til opgave at forberede et fælles beslutningsgrundlag for FTF og LO, der kan indgå i hovedorganisationernes arbejde frem mod deres kongresser.

Det omfatter, at

- Beskrive hovedorganisationernes fremtidige opgaver og roller.
- Identificere de politiske, organisatoriske, arbejdsretlige, økonomiske og administrative temaer, der er centrale for udviklingen af samarbejdet.
- Udarbejde scenarier for udviklingen af samarbejdsmulighederne mellem hovedorganisationerne.
- Drøfte de mulige styrker og risici ved et fremtidigt stærkere samarbejde – herunder eventuelt overordnede rammer for en ny fælles hovedorganisation.
- Forberede parallelle debatter i de to hovedorganisationer og de tilknyttede medlemsorganisationer.

Styregruppen har afholdt syv møder med nedenstående dagsordenspunkter.

### Møderne i den politiske styregruppe

18. november 2014	<ul style="list-style-type: none"><li>• Styregruppens kommissorium</li><li>• Udviklingen af hovedorganisationernes politiske interessevaretagelse, herunder, trepartssamarbejde, samarbejde med folketinget og de politiske partier</li></ul>
9. december 2014	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udvikling af velfærdssamfundet – samfundsøkonomi, vækst og beskæftigelse, herunder udviklingen af samarbejdet mellem det offentlige og private arbejdsmarked</li><li>• Fornyelse og forbedring af flexicuritymodellen</li><li>• APLIII</li></ul>
26. januar 2015	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hovedorganisationernes rolle i forhandlingssystemerne, herunder konfliktunderstøttelse og understøttelse</li><li>• Fælles oplæg til den kommende folketingsvalgkamp</li></ul>
26. februar 2015	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hovedorganisationernes rolle/strategi for udviklingen af samspillet mellem overenskomster og lovgivning</li><li>• Hovedorganisationernes rolle i løsning af grænsestridigheder</li></ul>
5. marts 2015	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fremtidens uddannelsessystem, herunder udvikling af efter- og videreuddannelses tilbudene</li><li>• Udvikling og fremtidssikring af arbejdsmiljøindsatsen</li></ul>
9. april 2015	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tre scenarier for udviklingen af samarbejdet mellem LO og FTF</li></ul>
8. maj 2015	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapport fra styregruppen, herunder anbefaling, til LO og FTF</li></ul>

Den politiske styregruppe består af formændene og næstformændene for LO og FTF samt fem øvrige medlemmer af henholdsvis LO's daglige ledelse og FTF's forretningsudvalg.

### Den fælles politiske styregruppes sammensætning

LO	FTF
Harald Børsting, LO	Bente Sorgenfrey, FTF
Lizette Risgaard, LO	Kent Petersen, FTF/Finansforbundet
Per Christensen, 3F	Anders Bondo Christensen, DLF
Kim Simonsen, HK	Grete Christensen, DSR
Dennis Kristensen, FOA	Henning Pedersen/Elisa Bergmann, BUPL
Claus Jensen, Metal	Gert Johansen, Konstruktørforeningen
Flemming Vinther, HKKF	Jesper K. Hansen, CS

### Udfordringer og muligheder

Der er i den politiske styregruppe enighed om, at fagbevægelsen på mange områder er udfordret og risikerer i løbet af forholdsvis kort tid at stå på en "brændende platform". Fagbevægelsen har imidlertid betydelige muligheder for at være en central varetager af lønmodtagernes interesser og en samfundsbærende institution i forhold til udviklingen af arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet. Fagbevægelsen skal gribe disse muligheder og dermed indfri de "brændende ambitioner", som fagbevægelsen har på medlemmernes vegne.

Fagbevægelsen står over for en række væsentlige udfordringer, der er behov for at adressere og finde relevante svar på. Udfordringer der knytter sig til den globale konkurrencesituation Danmark befinder sig i, udfordringer der relaterer sig til den danske model og fagbevægelsens politiske interessevaretagelse, udfordringer knyttet til velfærdssamfundets udvikling og endelig udfordringer der udgår fra fagbevægelsens indre funktionsmåde.

Globaliseringen har sat det danske arbejdsmarked under et voldsomt pres – særligt forstærket under de senere års økonomiske krise. Det handler først og fremmest om den stigende konkurrence, der presser danske arbejdspladser, og som under krisen har betydet voldsomme tab af private arbejdspladser. I kølvandet på krisen har den stramme europæiske og danske offentlige udgiftspolitik medført en betydelig reduktion af personalet i den offentlige sektor. Dernæst omhandler det den makroøkonomiske tænkning, der præger hele den globale økonomi, gående på deregulering og lempelser til gavn for de private virksomheders konkurrencesituation kombineret med besparelser på de offentlige velfærdsydelser. Samlet set er resultatet øget ulighed og utryghed blandt almindelige lønmodtagere – og at fagbevægelsens helhedsorienterede samfundsøkonomiske tænkning er trængt i baggrunden.

Den danske model udfordres på en række fronter: Faldende organisationsgrad, lav overenskomstdækningsgrad på dele af det private arbejdsmarked, social dumping, nye og mindre forpligtende ansættelsesformer og EU-reguleringen presser den danske model som helhed og fagbevægelsens muligheder for at fremme lønmodtagernes vilkår og interesser i særdeleshed. Medlemstilbagegangen i dele af fagbevægelsen betyder, at den samlede fagbevægelses legitimitet udfordres.

Fagbevægelsen udfordres også af ændrede betingelser for at bedrive politisk interessevaretagelse. Fagbevægelsen fylder ikke længere alene i kraft af sine mange medlemmer, idet der i den politiske interessevaretagelse stilles stadigt større krav til sammenhængende strategier for analyser, kommunikation og kampagner. Ligesom fagbevægelsen på mange af sine traditionelle interesseområder er i konkurrence med stadigt flere professionelle interesseorganisationer om at sætte relevante dagsordner.

Internt er fagbevægelsen udfordret af, at kombinationen af de forskellige medlemsgruppers forventninger og krav og skiftende regeringers stramme økonomiske rammer for politiske løsninger har givet vanskeligheder med at tilvejebringe gode mandater i vanskelige forhandlingsprocesser.

Og endelig er fagbevægelsen udfordret af, at alt for mange særligt yngre lønmodtagere tager ordnede forhold på arbejdspladsen for givet og derfor ikke melder sig ind i en overenskomstbærende fagforening.

Der er ingen tvivl om, at fagbevægelsen i udgangspunktet står på et solidt grundlag i forhold til også at være en afgørende interessevaretager i den fortsatte udvikling af arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet. Dels repræsenterer LO og FTF til sammen 1,5 mio. medlemmer fra hele arbejdsmarkedet, dels bidrager fagbevægelsen sammen med arbejdsgiverne gennem den danske model til udvikling af den enkeltes og den samfundsmæssige velfærd.

Fagbevægelsens historiske evne til at forene lønmodtagernes kortsigtede og langsigtede interesser og prioritere de fælles interesser i konkrete dagsaktuelle forbedringer, er der fortsat brug for. Men det kræver en ansvarlig kurs både fagligt og politisk – og det kræver styrke, strategi og samarbejde i fagbevægelsen.

Den danske model og traditionerne for indgåelse af trepartsaftaler mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system er endnu en unik måde at forme samfundsudviklingen på i Danmark og giver fagbevægelsen fortsatte muligheder for at skabe et bedre arbejdsliv for den enkelte lønmodtager. Den danske model har stor implementeringskraft, der også fremover gør arbejdsmarkedets parter til attraktive samarbejdspartnere for det politiske system.

Men det forudsætter, at fagbevægelsen også fremadrettet kan bidrage til løsninger på arbejdsmarkeds- og samfundsudfordringerne i krydsfeltet mellem aftale- og overenskomstsyste- met og politikdannelsen. Arbejdsmarkedspensioner, uddannelsesmuligheder/kompetencefonde samt udviklingen af den offentlige sektor har de sidste årtier præget trepartsinstitutionen. Fremadrettet er der behov for at videreudvikle på disse områder og samtidig tage nye initiativer omhandlende ikke mindst arbejdsmiljø og sikring ved arbejdsløshed.

Den danske velfærdsmodel bygger på en stærk dynamik mellem den offentlige og private sektor. Det, at offentligt og privatansatte lønmodtagere har organiseret sig i fælles forbund og hovedorganisationer, har været stærkt medvirkende til at sikre denne dynamik - og samtidig fundamentet, der skal være med til at sikre sammenhængskraften i en situation, hvor det er en stadig udfordring at skabe private job nok til at finansiere den offentlige velfærd.

LO og FTF organiserer samlet set stadigvæk langt størstedelen af lønmodtagerne – i særdeleshed når det gælder de overenskomstansatte lønmodtagere. Hertil kommer, at de aftaler og politiske løsninger de to hovedorganisationer indgår, har stor afsmittende virkning på

den øvrige del af arbejdsmarkedet. Det udgangspunkt giver fortsat hovedorganisationerne muligheder for at være med til at udvikle fremtidens arbejdsmarked og at spille en vigtig rolle i den politiske udformning af holdbare løsninger på centrale samfundsudfordringer.

## **Perspektiver for et styrket samarbejde**

Den fælles politiske styregruppe har diskuteret fagbevægelsens udfordringer og muligheder og har herigennem etableret en fælles forståelse af, hvilken faglig og politisk platform et fremtidigt stadigt styrket samarbejde eller en ny fælles hovedorganisation skal basere sig på.

Diskussionerne er samlet op i en række opsamlings- og perspektivnotatet (se rapportens bilag 4) – nedenfor følger hovedlinjerne:

### **Det generelle politiske udgangspunkt**

- Samfundsøkonomisk ansvarlig udvikling med fokus på fuld beskæftigelse under ordnede forhold for lønmodtagerne.
- Fortsat sikring af job i den private sektor med afsæt i, at Danmark både er et service- og videnssamfund og et produktionsland.
- Den private og den offentlige sektor er gensidigt afhængige og det dynamiske samspil mellem sektorerne skal understøttes og udvikles som et centralt omdrejningspunkt for udviklingen af vækst og velfærd.
- Den offentlige sektors velfærdsydelser og tilbud skal være af høj kvalitet og bidrage til at sikre et trygt og lige samfund.
- Den offentlige sektor skal skattefinansieres – de bredeste skuldre skal bære de tunge byrder – og skattesystemet skal indrettes så det modvirker skattespekulation og snyd.

### **Specifikke politiske forståelser**

- Arbejdsmarkedspolitik: Dagpengesystemet skal være attraktivt for lønmodtagerne – færre skal falde ud. Det skal være nemmere at komme ind i systemet og genoptjeningen skal sikre at arbejdsløse i større omfang fastholder tilknytningen til arbejdsmarkedet. Den aktive arbejdsmarkedspolitik skal understøtte flexicurity-modellen. Mere uddannelse og øget kvalitet i aktiveringen skal give lønmodtagerne en tryghed for, at hvis de bliver arbejdsløse, er de sikret en indsats, der kan få dem i varig beskæftigelse hurtigt. Beskæftigelsespolitikken skal sikre mål- og jobrettede tilbud til alle arbejdsløse.
- Uddannelsespolitik: Uddannelse er på mange måder omdrejningspunktet for vækst og velfærd, en forudsætning for at bryde den sociale arv og sikre sammenhængskraften og demokratiet i samfundet. Det er et særlig samfundspolitisk ansvar at sikre de ufaglærtes lønmodtageres uddannelsesmuligheder.

- Såvel dagtilbuds- og skoleområderne, ungdomsuddannelserne, de professions- og erhvervsrettede uddannelser som efter- og videreuddannelsesområdet står overfor en række udfordringer. Særlige er der grund til at være opmærksom på frafaldet i både ungdomsuddannelserne og i de professions- og erhvervsrettede uddannelser.
- Erhvervsuddannelserne skal være mere attraktive, eksempelvis gennem sikring af praktikpladser, så flere unge søger den vej. Anvendt forskning og udvikling på erhvervsakademier og professionshøjskoler skal sikres.
- Det skal sikres, at der er uddannelsesmuligheder uden blindgyder fra grunduddannelserne til master- og kandidatniveau og alle lønmodtagere skal kunne opkvalificere sig i takt med nye krav på arbejdsmarkedet eller for at gøre karriere gennem voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet.
- Arbejdsmiljø: Alle lønmodtagere skal kunne passe deres arbejde uden at risikere at komme til skade, blive syge eller nedslidte. Fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer er lige alvorlige udfordringer og arbejdsmiljøindsatser skal sikre en fokuseret indsats på begge områder og på de nye typer af problemstillinger, der følger af både teknologiudvikling og arbejdets organisering.
- Social dumping underminerer den danske model og den fælles velfærd. Social dumping skal bekæmpes både gennem aftalesystemet og samspillet mellem aftaler og lovgivning.

### **Aftalesystemet**

- Aftalesystemet er en af grundpillerne i den danske samfundsmodel og grundlæggende for udviklingen af velfærden. Udbygningen af den kollektive organisering og overenskomstdækning er derfor en forudsætning for et højt velfærdsniveau.
- Trepartsinstitutionen skal også fremadrettet være et væsentligt instrument til at løfte fagbevægelsens interessevaretagelse i forhold til såvel brede samfundsøkonomiske som arbejdsmarkedspolitiske områder. Fremadrettet er det oplagt af bringe overenskomsterne/trepartsinstitutionen mere i spil i forhold til uddannelse, arbejdsmiljø, investeringer i job og vækst samt udviklingen af den offentlige sektor.
- Hovedaftalen mellem LO og DA er altafgørende for fagbevægelsens faglige såvel som politiske indflydelse på det private arbejdsmarked og i vidt omfang også i forhold til legitimiteten over for regeringen og folketinget. En bedre samtænkning af solidariske overenskomststrategier på tværs af forhandlingsområderne, herunder ikke mindst konfliktstrategier, muligheder for at gennemføre sympatikonflikter samt konfliktunderstøttelse kan give nye perspektiver for udviklingen af det offentlige forhandlingssystem samt for samspillet mellem de private og offentlige forhandlingssystemer.

### **Den politiske interessevaretagelse**

- Hovedorganisationernes politiske nationale og internationale interessevaretagelse eksisterer i sammenhæng med fagbevægelsens indsatser i det kollektive og solidariske forhandlingssystem og mulighed for at implementere indgåede politiske aftaler. Fagbevægelse er qua placeringen i den danske model dermed andet og mere end en traditionel lobbyorganisation.

- Politisk indflydelse forudsætter dog i stigende omfang, at der er en meget stærk strategisk sammenhæng mellem analyser, kampagne og konkret lobbyarbejde i forhold til politikere og embedsværk. Hovedorganisationerne skal kunne levere konkrete politiske løsningsforslag.
- I den politiske interessevaretagelse skal hovedorganisationerne samarbejde med politiske partier på tværs af det politiske spektrum, og kunne indgå såvel konkrete aftaler som mere strategiske alliancer afhængigt af, hvad der fremmer fagbevægelsens interessevaretagelse og indflydelse bedst.
- Det er afgørende, at hovedorganisationerne er i stand til at tilvejebringe ”gode mandater” i relation til den politiske interessevaretagelse fx i forbindelse med trepartsforhandlinger på et givent område.

### **Organisatoriske perspektiver**

- En fastholdelse af offentligt ansatte og privatansatte i samme organisation er en væsentlig forudsætning for en fortsat udvikling af fagbevægelsens faglige og politiske interessevaretagelse.
- Der kan skabes tryghed omkring grænseproblematikker gennem klare strategier for løsning af konkrete grænsestridigheder.

## **Scenarier for udviklingen af samarbejdet**

Den politiske styregruppe har diskuteret forskellige scenarier for udviklingen af samarbejdet mellem LO og FTF- se bilag 5.

Det aktuelle samarbejde kan frem til nu karakteriseres altovervejende som et ”ad-hoc samarbejde”. Begge hovedorganisationer har særligt i de to seneste kongresperioder på konkrete politikområder inviteret den anden til at indgå i et afgrænset samarbejde – fælles høringssvar, fælles presseinitiativer mm.

Den fælles OK-oplysningsindsats samt det fælles internationale politiske udvalg og Bruxelleskontor er dog eksempler på, at samarbejdet har bevæget sig fra ad-hoc til et mere strategisk niveau.

På den ene side er styrken ved den aktuelle samarbejdsmodel, at de to selvstændige hovedorganisationer står på klart definerede og kendte fundamenter både fagligt og politisk. På den anden side får hovedorganisationernes ikke udnyttet potentialerne i den fælles politiske interessevaretagelse, ligesom ad-hoc samarbejdet kræver betydelige sekretariatsmæssige ressourcer og indbefatter dobbeltarbejde.

Der er flere muligheder for at udvikle hovedorganisationerne, så de matcher medlemsorganisationernes krav og forventninger. Styregruppen har diskuteret tre scenarier for udviklingen af hovedorganisationssamarbejdet mellem LO og FTF: 1. Strategisk alliance, 2. Ny fælles hovedorganisation, og 3. Ny fælles overbygningsorganisation.



## **Strategisk alliance**

Strategisk alliance-scenariet indebærer, at LO og FTF fortsætter som selvstændige og uafhængige hovedorganisationer, men at LO og FTF systematisk og kontinuerligt afsøger samarbejdsmulighederne inden for hovedorganisationernes kerneopgaver.

Det der i første omgang adskiller scenariet fra ad hoc-samarbejdet er, at man i dette scenarie beslutter fælles strategier på udvalgte politiske områder. Man kan sige, at LO og FTF i en strategisk alliance er hinandens ”første valg”, men at muligheden for, at hovedorganisationerne går enegang i tilknyttede områder, foreligger og er legitim.

Der opereres umiddelbart ikke med etableringen af fælles sekretariater i den strategiske alliance til forskel fra scenarie 3 omhandlende etablering af en fælles overbygningsorganisationen.

Mulighederne i den strategiske alliance knytter sig til, at man på væsentlige politiske områder løfter ad-hoc samarbejdet op på et strategisk niveau. Omvendt er truslen at den strategiske alliance ikke for alvor udnytter potentialerne i den politiske interessevaretagelse, den skaber ikke en ny fortælling om fagbevægelsen og den indbefatter et betydeligt og ressourcetungt koordineringsarbejde.

## **Ny fælles hovedorganisation**

LO og FTF danner en ny hovedorganisation inden for en overskuelig periode. Den nye hovedorganisation træder i stedet for de to eksisterende hovedorganisationer.

En ny fælles hovedorganisation vil styrke fagbevægelsens legitimitet i den politiske interessevaretagelse – 1,5 mio. lønmodtagere fra hele det overenskomstdækkede arbejdsmarked taler med en stemme! – der er muligheder for udvikling af forhandlingssystemerne og nye muligheder for at samarbejde mellem det offentlige og de private forhandlinger. Endelig kan en ny hovedorganisation drives for færre midler end de to nuværende hovedorganisationer.

Overfor mulighederne står truslerne: Bliver en ny hovedorganisation så bred i dækningsområdet, at det bliver vanskeligt at etablere gode forhandlingsmandater? Betyder en ny hovedorganisation med en overvægt af offentligt ansatte, at LO's stærke bånd til DA (qua hovedaftalen på det private område) udfordres og dermed resulterer i tab af indflydelse?

## **Ny fælles overbygningsorganisation**

LO og FTF fortsætter som selvstændige hovedorganisationer og danner en formel overbygning med selvstændigt sekretariat med henblik på at koordinere og drive den fælles interessevaretagelse på udvalgte områder – fx den danske model, partssamarbejde, samfundsøkonomi og -analyse og dele af den politiske interessevaretagelse.

Scenariet er inspireret af den nuværende konstruktion på det internationale område, hvor LO, FTF og AC har et fælles politisk udvalg, der ”ligger over” de tre hovedorganisationer, samt et fælles sekretariat i Bruxelles

Termen ”overbygningsorganisation” er valgt idet det indikerer, at der sker en kompetenceoverflytning fra hovedorganisationerne til overbygningen. Demokratisk er overbygningsorganisationen koblet til de to organisationers besluttende organer.

Mulighederne i dette scenarie knytter sig til, at lønmodtagerne på de områder, der lægges op i overbygningsorganisationen vil tale med en stemme, ligesom der vil være muligheder for at spare ressourcer gennem mindre dobbeltarbejde. Omvendt er truslen, at der forhandles i flere led (først i de respektive hovedorganisationer, dernæst i overbygningsorganisationen), hvorfor der er fare for, at mandaterne og det politiske indhold ”udtyndes”. Dertil kommer en risiko for, at de opgaver, der lægges over i overbygningsorganisationen, løses fra hovedorganisationernes øvrige politiske og faglige opgaver, hvorved sammenhængen forsvinder og interessevaretagelsen reduceres. I dette scenarie vil der i øvrigt stadigvæk vil være et betydeligt ressourcetræk til koordinering mellem hovedorganisationerne.

### **På vej mod en ny fælles hovedorganisation?**

Der er enighed i den politiske styregruppe om, at det ikke er hensigtsmæssigt at udvikle hovedorganisationernes samarbejde i retning af en ny fælles overbygningsorganisation (scenarie 3).

Hovedparten af medlemmerne af den politiske styregruppe er derimod enige om, at samarbejdet bør udvikles gennem etablering af en ny fælles hovedorganisation (scenarie 2), hvis der kan etableres et konkret grundlag herfor. En hovedorganisation, der på baggrund af ”gode mandater” fra medlemsorganisationerne, kan bedrive en stærk faglige og politisk interessevaretagelse. En hovedorganisation, der kan understøtte og udvikle den danske model – både på og mellem de private og offentlige forhandlingsområder.

Et medlem af styregruppen har foreslået, at samarbejdet testes yderligere gennem udvikling af en strategisk alliance mellem LO og FTF som selvstændige hovedorganisationer (scenarie 1), førend man går i gang med at afklare grundlaget for en eventuel ny fælles hovedorganisation.

Der er ingen tvivl om, at ad-hoc samarbejdet med LO-FTF 2020-projektet allerede har udviklet sig i retning af den strategiske alliance, og at de to hovedorganisationer formentlig relativt ”ukompliceret” kunne forpligte sig til en sådan strategisk alliance på efterårets kongresser. Flere medlemmer af styregruppen har imidlertid rejst tvivl om, hvorvidt en strategisk alliance reelt vil kunne realiseres UDEN en samtidig beslutning om, at den strategiske alliance inden for en relativ kort tidshorisont fører til etableringen af en ny hovedorganisation.

Argumentet er, at ønsket om etableringen af en ny fælles hovedorganisation er så massivt tilstedeværende blandt både LO’s og FTF’s medlemsorganisationer, at man for nærværende udviser stor imødekommenhed for at bøje sig mod hinanden og indgå i en fælles linje i selv vanskelige spørgsmål. Udvandes målet om etableringen af en ny hovedorganisation, svækkes kompromisvilligheden også.

Det fælles politiske grundlag for folketingsvalgkampagnen ”Sammen skaber vi værdi” er et tydeligt eksempel på, at medlemsorganisationerne har formuleret fælles politik på områder, hvor LO og FTF tidligere ikke har været enige.

Den strategiske alliance er altså for hovedparten af styregruppens medlemmer ikke et realistisk slutmål for en udvikling af samarbejdet, men kan alene være et skridt på vejen til at etablere en egentlig fælles hovedorganisation.

Hovedparten af medlemmerne peger på, at tiden er en væsentlig faktor. På den ene side skal man ikke gå hurtigere frem, end medlemsorganisationerne kan se sig selv i processen, og at uafklarede spørgsmål bliver afklarede. På den anden side fordrer fusionsprocesser et vist politisk momentum og meget langstrakte processer vil trække en del både koordinerings- og ressourcemæssigt på organisationerne. Det risikerer at svække mulighederne for at styrke den politiske og organisatoriske interessevaretagelse, som er målet for udviklingen af samarbejdet mellem LO og FTF.

På det mere konkrete plan viste diskussionen i styregruppen, at der fortsat er ønsker til afklaring på forskellige niveauer. Det være sig eksempelvis:

- Hvilken betydning vil etableringen af en ny fælles hovedorganisation få for lønmodtagersiden regionale og lokale organisering og repræsentation, herunder repræsentation i det regionale og kommunale MED-system? Der er enighed om vigtigheden af, at en ny hovedorganisation sammen med medlemsorganisationerne også kan være en stærk interessevaretager lokalt.
- Hvordan sikrer man, at både små og store medlemsorganisationer føler sig tilgodeset i en ny fælles hovedorganisation? Der er enighed om, at en ny hovedorganisations struktur og demokrati skal bygge på dialog, åbenhed og aktiv inddragelse af medlemsorganisationerne. Flest muligt skal have indflydelse på mest muligt.
- Hvordan vil de private arbejdsgivere – særligt DA – reagere på en ny hovedorganisation med et flertal af offentligt ansatte?

### **3F har afgivet følgende supplerende bemærkninger, til uddybning af mindretallets synspunkt:**

Fagbevægelsens interessevaretagelse skal styrkes, men mindretallet finder, at der er risiko for at en fælles hovedorganisation kommer til at dække så brede interesseområder, at organisationen reelt bliver tandløs. Især hvis den får svage mandater og dermed arver og måske endda få flere udfordringer, end vi står med i dag. Erfaringerne fra det fælles valgoplæg viser, at politiske budskaber kan blive svage, når man skal favne mange grupper. Nøglen til styrket interessevaretagelse er legitimiteten i form af medlemmerne - og interessevaretagelsen skal derfor foregå tæt på og med medlemmerne - og ved at pege på løsninger, der er relevant for medlemmerne. En større hovedorganisation med de nuværende 17 LO forbund og 70 FTF-organisationer er et skridt væk fra medlemmerne.

Mindretallet finder, at en eventuel fusion har mange risici også på det faglige område bl.a. er konsekvenserne af en ny konfliktstrategi meget uklare. Desuden peges der på, at fagbevægelsen løbende har drøftet og ændret struktur de sidste 30 år uden at det har haft påviselige positive effekter ift. fagbevægelsens hovedudfordringer.

Derfor er tilgangen, at LO og FTF skal fokusere på indhold fremfor form og afprøve et forstærket samarbejde i praksis. Erfaringerne herfra skal danne baggrund for en vurdering om der er grundlag for endnu tættere samarbejde. Det er vigtigt, at alle er trygge med konsekvenserne af fællesskabets beslutninger og forhastes processen, risikerer vi til at gå splittede ind i en ny konstruktion.

## Den politiske styregruppes anbefaling

Den politiske styregruppe konstaterer, at LO-FTF 2020-projektet har demonstreret, at LO og FTF kan mere sammen end hver for sig.

Hovedparten af medlemmerne af styregruppen mener, at kongresserne skal give LO's og FTF's ledelser mandat til at afklare, om der kan skabes et konkret grundlag for en ny hovedorganisation. Grundlaget skal omhandle det faglige og politiske grundlag samt organisationens struktur, demokrati og økonomi.

Et medlem fra styregruppen mener, at LO og FTF bør indgå i et strategisk samarbejde, som løbende evalueres. Det indebærer, at man frem imod de to kongresser i efteråret identificerer, på hvilke områder, man hurtigt kan igangsætte strategisk samarbejde.

Mandatet til afklaring af om der kan skabes et konkret grundlag for en ny hovedorganisation er et mandat til at igangsætte et arbejde for at udarbejde et konkret grundlag for en ny hovedorganisation og ikke en beslutning om etablering af en ny hovedorganisation. På baggrund af de hidtidige drøftelser er holdningen, at der efter de seneste års analysearbejde nu er behov for at formulere et konkret grundlag, som hovedorganisationernes medlemsorganisationer kan tage stilling til. Den endelige beslutning om etableringen af en ny hovedorganisation må træffes senere, hvis der er grundlag herfor.

Grundlaget for en ny hovedorganisation skal basere sig på de synspunkter, der er redegjort for i afsnittet "Perspektiver for et udviklet samarbejde" samt konkrete forslag til vedtægter, budgetter mv.

Ambitionen er at skabe en hovedorganisation, der bliver en endnu stærkere faglig og politisk interessevaretager end LO og FTF er det i dag. Ambitionen er også at udvikle fagbevægelsen og den danske model.

Arbejdet frem mod efterårets kongresser forløber ikke ens i de to hovedorganisationer. I FTF diskuteres kongresindstillingerne på et FU-møde ultimo august, mens LO behandler kongresindstillingerne på hovedbestyrelsesmøder i henholdsvis maj og september. Derfor er det hensigtsmæssigt, at den fælles politiske styregruppe fortsætter sin møderække, dels for at drøfte spørgsmål, som ikke har været i fokus under de hidtidige drøftelser, herunder organisatoriske spørgsmål, dels for at samle op på diskussionerne i LO og FTF ultimo august.



## **Bilag 1: Fælles initiativer i relation til 2020-projektet**

**LO og FTF har på en lang række områder et løbende og tæt samarbejde på politikområderne samt vedr. kommunikation, kampagner mv. Nedenfor gives en kort redegørelse over samarbejdet siden starten af 2014 vedr. centrale politiske spørgsmål.**

### **Fælles initiativer i relation til 2020-projektet**

LO og FTF har en generel samarbejdsaftale, der har til formål at styrke deres og medlemsorganisationers indflydelse og forbedre interessevaretagelsen.

Aftalen skal endvidere medvirke til at sikre en høj organisationsprocent og derved styrke grundlaget for den danske aftalemodel, ligesom aftalen har til formål at sikre en optimal ressourceanvendelse.

Det fremgår af aftalen, at LO og FTF er enige om, at samarbejdet skal udvikles til at omfatte alle områder, hvor et samarbejde er naturligt i forhold til at understøtte interessevaretagelsen, og at aftalen omfatter såvel nationale som internationale spørgsmål.

I henhold til aftalen afholdes der et årligt møde mellem LO's daglige ledelse og FTF's forretningsudvalg med henblik på at drøfte overordnede politiske og organisatoriske spørgsmål. Herudover afholdes der kvartalsvise møder mellem formandskaberne for at drøfte spørgsmål af fælles interesse og beslutte fælles initiativer i forhold til politiske myndigheder, arbejdsgiverne og andre interessenter. Her fastlægges også indhold og ansvar for fælles projekter, ligesom der nedsættes diverse udvalg.

Det såkaldte 2020-projekt mellem LO og FTF har fungeret som ramme for koordinering af nye samarbejdsprojekter mellem organisationerne. Projektet startede i efteråret 2013 med debatoplægget "Fagbevægelsens udfordringer frem mod 2020", har medført et meget væsentligt tættere samarbejde mellem hovedorganisationerne, - ikke kun i forhold til 2020-projektet, men også i forhold til de konkrete politikområder.

For så vidt angår 2020-projektet blev debatoplægget om fagbevægelsens udfordringer i efteråret 2014 fulgt op af et nyt debatoplæg, nemlig om "Mulighederne for fagbevægelsen frem mod 2020", der søger at give fælles svar på de udfordringer, der var nævnt i det første debatoplæg. Temaerne fra de fælles debatoplæg har været drøftet ved tre debatarrangementer om politisk interessevaretagelse, demokrati i fagbevægelsen og fagbevægelsens fremtid afholdt i 2014 og 2015.

Som en udløber heraf blev der i november 2014 iværksat en møderække mellem formandskaberne for LO og FTF samt repræsentanter for LO's Daglige ledelse og FTF FU. Formålet med møderækken er at komme med indstillinger til LO's og FTF's kongresser i efteråret 2015 om det fremtidige samarbejde. Der advikles i alt 7 møder frem til maj 2015, med temaer som politisk interessevaretagelse, samfundsøkonomi, flexicurity og hovedorganisationernes rolle i forhold til forhandlingssystemerne, løsning af grænsekonflikter, trepartsforhandlinger, fremtidens uddannelsessystem og arbejdsmiljø.

Samtidig med afviklingen af denne møderække har LO og FTF via forskere fra Aalborg Universitetscenter iværksat en grundig analyse af ”Arbejdsliv og politik i et lønmodtagerperspektiv” – den såkaldte APL III. Resultaterne heraf blev offentliggjort sidst i 2014 og er blevet diskuteret på regionale møder i januar og februar 2015.

Det sidste skud på stammen i 2020-projektet er udarbejdelsen af et fælles valgoplæg samt etableringen af en fælles kampagne op til det folketingsvalg, som skal komme senest i september 2015.

Ud over disse meget væsentlige nye generelle samarbejdsprojekter, har der også været et betydeligt tættere samarbejde det sidste år på de konkrete politikområder.

## **Beskæftigelse**

LO og FTF har samarbejdet tæt om fælles indspil til Carsten Koch-udvalget I vedr. beskæftigelsespolitikken og i den efterfølgende politiske proces i forhold til aftalen om beskæftigelsesreformen.

Der er herudover udarbejdet fælles oplæg vedr. Carsten Koch II om de ikke arbejdsmarkedsparete og det videre arbejde med yderligere at konkretisere indspil til udvalget. Der er gennemført en fælles runde til de centrale ordførere på området.

Både LO og FTF er repræsenteret i dagpengekommissionen, og der er aftalt et samarbejde og en koordinering i forhold til møderne og politikudviklingen-

Der er et løbende samarbejde om Beskæftigelsesrådet og dets forretningsudvalg, og der er centralt etableret et samarbejde om den regionale indsats i de nye RAR.

## **Uddannelse**

LO og FTF har et tæt samarbejde på det almene område og erhvervsuddannelserne og koordinerer tæt i udvalg og bestyrelser, der findes på området. - REU, AER's bestyrelse, VEU-rådet m.m.

På EUD-området deltager FTF i LO's formøder til REU. På disse møder diskuteres de konkrete dagsordenspunkter samt mere overordnet politik på området. I relation til AER's bestyrelse deltager FTF også i LO's formøder og drøftelser.

FTF og LO samarbejder tæt i forhold til VEU-rådet, hvor der er stor enighed om at arbejde seriøst på at skabe en større sammenhæng mellem det almene uddannelsesområde og det erhvervsrettede. Der er også et samarbejde om udmøntningen af VEU-milliarden.

Der er etableret samarbejde og koordinering i forhold til udpegning af bestyrelser og sikring af repræsentation på erhvervsakademierne/professionskolerne og afholdelse af fælles møde for de nye repræsentanter. Der er et løbende samarbejde mellem LO og FTF vedrørende arbejdet i Erhvervsakademisektorens Udviklingsråd.

I forhold til arbejdet i REP-rådet samarbejdes der løbende om udformningen af Rådets udtalelser.

LO og FTF har udarbejdet fælles oplæg til Kvalitetsudvalget vedr. de videregående uddannelser (Søndergaard-udvalget) og en række fælles indlæg med fokus på behovet for at prioritere udviklingen af erhvervsakademi- og professionsuddannelser.

LO og FTF samarbejder i fællesskab med UC-rectorerne, KL og DR, om udviklingen af de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser, og der er herunder afholdt et uddannelsespolitisk "topmøde" i januar 2015.

I forhold til uddannelsespolitikken i et EU-perspektiv samarbejdes der mellem LO og FTF, og der udveksles informationer samt kontakter til EU-parlamentarikere og folketingspolitikere.

## **Arbejds miljø**

FTF og LO har generelt et tæt samarbejde på arbejdsmiljøområdet.

Der er en løbende og tæt kontakt i forhold til den nationale interessevaretagelse i bl.a. Arbejds miljørådet, NFA's bestyrelse og Videntcenteret for Arbejds miljø, Bestyrelsen i Fonden for Forebyggelse og fastholdelse og i EU regi i forhold til bl.a. Det Rådgivende Udvalg, bestyrelserne i Bilbao-instituttet og Dublin-instituttet.

LO og FTF har et tæt samarbejde om udarbejdelse af fælles forslag til nyt arbejdsmiljørådgivningssystem, hvor der blev afholdt en fælles national konference om arbejdsmiljørådgivning i et vækst- og forebyggelsesperspektiv.

## **Økonomi**

På det økonomiske område foregår samarbejdet mellem LO og FTF primært gennem et samarbejde mellem OAO og FTF.

Der samarbejdes især i forhold til understøttelse af kommunale og regionale MED-repræsentanter og styring af/innovation i den offentlige sektor, f.eks. ved udarbejdelse af analyser.

Der afholdes hvert år en række budgetkonsultationer og temadage om kommunal og regional økonomi for HovedMed-repræsentanter.

Derudover har LO, OAO og FTF i samarbejde fået udarbejdet en række analyser om økonomien i og styringen af den offentlige sektor.

I forhold til arbejdet i Rådet for Offentlig Privat samarbejde, hvor LO, AE og FTF er repræsenteret, er der en løbende koordinering og fælles formøder.

OAO og FTF har et tæt samarbejde om styring og modernisering af den offentlige sektor. Det gælder især arbejdet omkring Tillidsreformen, hvor der sker løbende koordinering af, bl.a. vedr. Centeret for Offentlig Innovation. Parterne har i fællesskab bla. arrangeret en større konference, og har senest arrangeret tema-møde om stress og resultatmålinger.

## **Erhvervs politik**

LO og FTF har udarbejdet fælles pejlemærker for regional og national erhvervs politik og samarbejder om og koordinerer arbejdet i såvel det nationale som de regionale vækstråd.

Der er også et samarbejde mellem LO og FTF om Virksomhedsforum, hvor der holdes fælles formøder.



LO og FTF har mange sammenfaldende interesser inden for erhvervs politik, f.eks. inden for innovation og offentlig-privat samarbejde. Derfor foregår der også en løbende uformel dialog med gensidig orientering om projekter og interesser.

## **Overenskomstområdet**

Samarbejdet mellem LO og FTF tager udgangspunkt i de meget forskellige roller og vilkår, der gælder for de to hovedorganisationer for så vidt angår overenskomstområdet.

Forud for og under de generelle overenskomstforhandlinger på såvel det private som det offentlige område er der mellem LO og FTF udveksling af data og forventninger.

Der er mellem LO og FTF et vist samarbejde vedrørende kollektiv arbejdsret samt rådgivning og sparring i forhold til medlemsorganisationerne.

I forhold til det lovforberedende arbejde, herunder repræsentation i diverse råd og nævn, er der et samarbejde mellem LO og FTF, hvor informationer udveksles og koordineres efter behov.

Der er et ad hoc baseret samarbejde mellem LO og FTF på pensionsområdet, f.eks. i relation til udvalgsarbejdet om "hvilede pensionsordninger". Senest har FTF og LO i samarbejde med CBS udviklet et kursus for lønmodtagerrepræsentanter i pensionsselskabernes bestyrelser.

Der er endvidere et samarbejde om ligeløn og det kønsopdelte arbejdsmarked, hvilket især er udsprunget af udvalgsarbejdet om øremærket barsel til fædre. Herudover ses samarbejdet ved deltagelse i samme netværk, støtte af aktiviteter, konferencer mv, hvilket har resulteret i en fælles kronik om ligestilling i et EU-perspektiv. Aktuelt samarbejder LO og FTF om et filmprojekt i anledning af 100-året for kvinders valgret.

## **EU og det internationale område**

På EU og det internationale område er der indgået en samarbejdsaftale mellem LO, FTF og AC. Samarbejdet mellem hovedorganisationerne på dette område vedrører først og fremmest EU, men omfatter også det nordiske, det globale og for LO's og FTF's vedkommende også det udviklingspolitiske område.

På EU-området er der etableret et fælles politisk EU-udvalg, hvor hovedorganisationsformændene samt formændene for de største organisationer er repræsenteret. Udvalgets opgave er at drøfte diverse strategiske spørgsmål i relation til EU og EFS. Udvalget har igangsat og drøftet et udviklingsprojekt mellem de tre hovedorganisationer om de hovedudfordringer, EU's udvikling rejser for den danske aftalemodel. Udvalget afholder i samarbejde med EU-Kommissionens kontor i København en årlig konference om aktuelle spørgsmål vedr. EU og arbejdsmarkedet.

LO, FTF og AC har i efteråret 2014 etableret et fælles kontor i Bruxelles, der har til formål at styrke de danske hovedorganisationers interessevaretagelse i forhold til EU-systemet i bred forstand, men først og fremmest i forhold til Kommissionen og Parlamentet.

LO og FTF samarbejder herudover om høringssvar, møder med ministre samt om udvalgte fælles emner. I EFS deltager politikere fra LO og FTF i eksekutivkomiteens møder, og LO og FTF koordinerer formelt og uformelt holdninger til den meget omfattende mængde af

sager, der behandles i EFS. Endelig deltager FTF's formand i EFS's styrekomite og koordinerer i den forbindelse sine synspunkter med LO.

På sekretariatsplan er der meget hyppige drøftelser i forhold til den løbende lovgivningsproces omkring direktivudarbejdelse mm.

I forhold til EFS er LO og FTF repræsenteret i 22 arbejdsgrupper e. lign. hvor der er fælles repræsentation på tværs af hovedorganisationerne, hvilket indebærer, at der meldes tilbage fra møderne og/eller forberedes fælles synspunkter inden møderne i arbejdsgrupperne.

Der er etableret et fast sekretariatsudvalg til at forestå den overordnede koordinering af ovenstående aktiviteter, incl. forberedelse af den årlig EU-konference. Endelig har hovedorganisationerne en fælles web-portal med fagligt stof om EU.

På arbejdsmiljøområdet, uddannelsesområdet og beskæftigelsesområdet er der herudover en løbende koordinering direkte mellem konsulenterne på de respektive sagsområder. På det nordiske område er der ligeledes løbende drøftelser og koordinering på politisk og/eller sekretariatsmæssigt plan.

Politisk er der primært kontakt mellem LO's og FTF's formænd i forbindelse med de halv-årlige møder i NFS' styrelse. Det kan dreje sig om drøftelser af dels fællesnordisk repræsentation i/holdning til EFS, IFS og ILO's styrelse, dels nordiske spørgsmål relateret til Nordiske ministerråd, f.eks. om arbejdskraftens bevægelighed mellem de nordiske lande.

Sekretariatsmæssigt er der 5 arbejdsgrupper i NFS, hvor der mellem LO og FTF foregår en tæt koordinering af synspunkter.

For så vidt angår det internationale samarbejde i øvrigt er der også sket en opprioritering de seneste år. Samarbejdet vedrører primært ILO, IFS og TUAC.

LO og FTF har i fællesskab etableret fagbevægelsens ulandssekretariat (ULS) og varetager derfor også den løbende styring i fællesskab. Det sker såvel politisk via bestyrelsen af ULS som sekretariatsmæssigt i de 5 styrekomiteer af de konkrete bistandsprojekter (3 i Afrika, 1 i Asien og 1 i Latinamerika).

I henhold til lovgivningen om Udviklingspolitisk Råd har LO 3 pladser i rådet, men LO har stillet den ene plads til rådighed for FTF. Der er en koordinering af synspunkter forud for rådets møder.

I relation til ILO deltager LO og FTF i den årlige arbejdskonference, hvor overholdelse af eksisterende og drøftelse af nye FN/ILO-konventioner drøftes. LO og FTF aftaler forud for arbejdskonferencerne fordelingen af pladserne i komiteerne og udveksler politiske synspunkter om indholdet i komiteernes arbejde. Herudover koordinerer hovedorganisationerne deres synspunkter i forhold til det faste ILO-udvalg i Beskæftigelsesministeriet.

## **Kommunikation og kampagne**

Der er mellem LO og FTF et omfattende samarbejde omkring OK-indsatsen, der kører frem til 2015. Samarbejdet rummer både de traditionelle kampagnemedier (outdoor, annoncer, sociale medier mv.) og et samarbejde om fælles PR-historier (f.eks. TV-avisen om løntjek).

Der har siden 2013 været et samarbejde om Folkemødet på Bornholm, hvor LO og FTF har etableret et fælles debatprogram i ”Folkets hus” i det gamle posthus i Allinge i regi af OK-indsatsen. Samarbejdet blev videreført i 2014 og det videreføres på Folkemødet i 2015.

I oktober 2014 blev det besluttet at udvikle et fælles politisk program og en kampagne op til folketingsvalget i 2015. Der har været en omfattende politisk udviklingsproces og der foregår aktuelt et stort arbejde med at omsætte den fælles politik til en offensiv kampagne og konkret lobbyinitiativer, der kan sikre lønmodtagerne indflydelse på det kommende regeringsgrundlag uanset om det bliver rødt eller blåt.

Mellem LO og FTF’s kommunikationsafdelinger sker løbende en koordinering og fælles opgaveløsning i forbindelse med politiske udmeldinger i sager af fælles interesse. Et eksempel er fælles nyhedsartikler og debatindlæg vedr. Carsten Koch-udvalget om en anden beskæftigelsespolitik.

### **Kursusvirksomhed**

FTF begynder i stigende omfang at invitere LO eller LO-organisationer med til at deltage i FTF’s uddannelsesaktiviteter og kurser. Eksempelvis er både LO og en række af LO-forbundene blevet inviteret med på FTF’s stort anlagte talentuddannelse, OAO er blevet inviteret til at deltage på og invitere de offentlige LO-forbund til at deltage på FTF’s kurser om tillidsreformen – og flere LO-organisationer inviteres med på FTF’s uddannelseskonference for undervisere/TR-ansvarlige.

## Bilag 2: Sammen skaber vi værdi

Lønmodtagerne skaber hver dag de værdier, der er afgørende for Danmarks vækst og velfærd. Den danske model med partsaftaler på arbejdsmarkedet har skabt grundlaget for vores job og velfærd – og den danske model kan med stor fordel bruges langt mere end i dag.

Med et valgoplæg vil LO og FTF fremhæve lønmodtagernes dagsorden og forslag, som kan bringe Danmark videre – og som vi gerne vil i dialog med alle Folketingets partier om.

Det danske samfund står over for store udfordringer, der skal findes svar på i den kommende regeringsperiode. På kort sigt skal der skabes nye job for at opveje det massive tab af arbejdspladser, der har skabt utryghed blandt lønmodtagerne. På lidt længere sigt er der nogle strukturelle udfordringer på arbejdsmarkedet, som allerede nu kræver at samfundet investerer mere i uddannelses- og arbejdsmarkedsindsatser, blandt andet for at løse den helt centrale udfordring med at løfte ufaglærte til faglært niveau.

Lønmodtagerne har en nøglerolle i at løse de udfordringer, som Danmark står overfor. Derfor bør et nyt regeringsgrundlag også handle om at skabe tryghed og nye muligheder for lønmodtagerne. I overskrifter handler det om, hvordan vi får sikret arbejde til alle, kvalitet i velfærd og gode job. Det handler ikke mindst om at mindske uligheden.

LO og FTF repræsenterer tilsammen 1,5 mio. lønmodtagere fra hele arbejdsmarkedet, både det offentlige og private, og i alle uddannelsesgrupper – ufaglærte og faglærte såvel som lønmodtagere med videregående uddannelser.

Linjen i de forslag, vi lægger frem, er, at vi skal investere i at skabe det samfund, vi vil have. Både i den private og offentlige sektor skal vi investere os til flere og bedre job. I den private sektor skal vi fremme produktion og service. I den offentlige sektor skal vi finde nye løsninger, der på samme tid giver bedre kvalitet i tilbuddene til borgere og virksomheder og bedre job til medarbejdere og ledere.

### Arbejde til alle

LO og FTF foreslår:

- En ambitiøs national investeringsplan, der inden for de økonomiske rammer investerer mere i job og bæredygtig vækst. Der skal sættes fokus på energireovering, øgning af kommunernes anlægsinvesteringer og budgetlovens hårde regnskabs-sanktion overfor kommunerne skal suspenderes. Rammerne for vækstområderne må understøttes af flere teknologicentre, og der må etableres en tværgående enhed for rådgivning og vejledning om offentlig-privat samarbejde. Pensionsselskaberne skal aktiveres gennem lempeligere deponeringsregler.

LO og FTF foreslår:

- Et nyt dagpengesystem skal styrke sikkerheden, mobiliteten og trygheden for lønmodtagerne – og langt færre skal falde ud. Lønmodtagerne er kun villige til at tage den risiko, der ligger i det fleksible arbejdsmarked, hvis de samtidig har en økonomisk tryghed og en aktiv indsats, der hjælper den enkelte tilbage i job.

LO og FTF foreslår:

- En særlig indsats for at løfte ufaglærte til faglært niveau gennem et styrket voksen- og efteruddannelsessystem, et nyt og smidigt system for Statens voksen uddannelsesstøtte og bedre match mellem arbejdsløse og nye job.

- Behovet for uddannet arbejdskraft skal overvåges i alle sektorer, så man i god tid kan uddanne arbejdsløse til at varetage de nye job ved fx de store infrastrukturprojekter. Der skal sikres mulighed for jobrettet uddannelse og videreuddannelse til arbejdsløse med en videregående uddannelse.

## Kvalitet i velfærden

LO og FTF foreslår:

- Der skal investeres i den offentlige sektor. Det kræver, at der ikke er nulvækst, samt at vi er parate til at bruge mere på den fælles velfærd og investere i at udvikle den offentlige sektor. Et forpligtende partnerskab skal sætte turbo på nye måder at styre og udvikle kvaliteten i den offentlige sektor.
- Finansiering af velfærden gennem effektiv skatteinddrivelse, herunder styrkelse af SKAT og øget kontrol med blandt andet ”transfer pricing” i store selskaber.

LO og FTF foreslår:

- Opsøgende sundhedsindsats rettet mod arbejdspladserne og en tidlig sundhedsindsats for børn/unge.

LO og FTF foreslår:

- Uddannelse til alle unge skal sikres gennem en bedre overgang og vejledning til ungdomsuddannelserne, og de store virksomheder skal screenes for praktikpladser, så der skabes det nødvendige antal praktikpladser på erhvervsuddannelserne.
- Anvendt forskning og udvikling skal styrkes på de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser.

## Gode job

LO og FTF foreslår:

- Et synligt og effektivt Arbejdstilsyn gennem fastholdelse af de eksisterende midler, og et godt arbejdsmiljø skal belønnes – dårligt arbejdsmiljø straffes hårdere.
- Arbejdspladserne skal rådgives om arbejdsmiljø gennem et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem, og lederne skal uddannes i psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse.

LO og FTF foreslår:

- Styrket lovgivning mod social dumping, som sikrer, at udstationeret arbejdskraft i Danmark får opfyldt deres overenskomstmæssige vilkår og rettigheder
- Det skal være obligatorisk for alle kommuner og regioner i lighed med staten at anvende arbejdsklausuler, når offentligt arbejde udbydes til private virksomheder.
- Udveksling af oplysninger med andre EU lande og styrket kontrol med virksomheder, der udfører arbejde i Danmark eller de pågældende lande.

## Bilag 3: Hovedkonklusioner fra APL III

### Lønmodtagerperspektiver på arbejdsliv og politik

Som opfølgning på tilsvarende undersøgelser i 1992 og 2002 har Aalborg Universitet gennemført en stor undersøgelse af arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv.

Undersøgelsen viser

- En grundlæggende og stigende opbakning til fagbevægelsen og ønske om mere indflydelse
- At lønmodtagerne ønsker kollektive løsninger som svar på utryghed
- At der er stor opbakning til velfærdsstaten

Forskerne bag undersøgelsen konkluderer, at kollektive og solidariske værdier er voksende blandt lønmodtagerne set i forhold til for godt 10 år siden. Der er ønske om kollektive løsninger, der er opslutning til fagforeningers nødvendighed og til den universelle velfærdsstat.

Med det mandat i ryggen tager vi fat på arbejdet med fornyede kræfter.

LO og FTF har støttet undersøgelsen. Både på grund af den store forskningsmæssige værdi ved at følge og analysere udviklingen i lønmodtagernes arbejdslivserfaringer og holdninger over tid. Og for at få et dybtgående og kvalificeret billede af vores respektive medlemmers vilkår, holdninger og værdier i dag, der kan give en vigtig klangbund for vores arbejde generelt og samtidig er et stærkt grundlag for drøftelserne om det videre samarbejde mellem LO og FTF.

### Grundlæggende og stigende opbakning til fagbevægelsen og ønske om mere indflydelse

Lønmodtagerne oplever i højere grad end tidligere, at fagforeningerne er nødvendige. Opbakningen er større end i de tidligere undersøgelser. Tilslutningen til fagforeningers nødvendighed var faldet fra 1992 til 2002, men er steget igen og er nu større end i 1992. 88 procent af LO's medlemmer og 89 procent af FTF's medlemmer er helt enige eller delvis enige i, at fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser. APL III viser, at lønmodtagerne vil have deres interesser varetaget og ønsker øget indflydelse til fagbevægelsen.

Lønmodtagerne ønsker, at løn og ansættelsesvilkår skal reguleres via overenskomster. For LO's og FTF's medlemmer er det henholdsvis 81 procent og 89 procent, der er helt enige eller delvis enige i, at løn- og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. Der er bred opbakning den danske model med overenskomster, strejkeret og tillidsrepræsentanter – også fra mange af de uorganiserede.

Det skal ses i lyset af, at krisen har sat sine spor på de danske arbejdspladser, hvor 2/3 af lønmodtagerne gennem de seneste år har oplevet en øget arbejdsmængde. Det gælder især de offentligt ansatte hvor 4 ud 5 ansatte har oplevet stigende arbejdsmængde og 3 ud af 4 har oplevet øgede dokumentationskrav, men lønmodtagerne i den private sektor er også ramt.

Lønmodtagerne har generelt en stor opbakning til overenskomstsyste­met. Fagbevægelsen har derfor en vigtig opgave i at sikre soliditeten i overenskomstsyste­met i årene fremover.

I lyset af social dumping er der dog mange, som ikke er afvisende overfor almengøring af overenskomster og en lovfastsat mindsteløn. Vi ser dette som et ønske om, at der skal gælde overenskomstvilkår i Danmark. Det skal kunne kontrolleres, og lønmodtagerne ønsker, det skal have konsekvenser, hvis love og aftaler ikke overholdes. Fagbevægelsen har en vigtig opgave i at gå i dialog med medlemmerne om, hvad der henholdsvis svækker og styrker den danske model, som vi kender den i dag.

Omkring halvdelen af vores medlemmer finder, at fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag og for lidt at sige overfor arbejdsgiverne. Det skal vi gøre bedre. Medlemmerne ønsker vi sætter et stærkere aftryk og giver samtidig rygdækning for, at fagbevægelsen arbejder med problemer i relation til arbejdspladsen, men også bredere i relation til samfundsudviklingen.

Selvom der er stigende opbakning til fagbevægelsen og en anerkendelse af behovet for at lønmodtagernes interesser varetages kollektivt, så er medlemmerne i dag mindre involveret i fagbevægelsen. Vores udfordring er at finde nye veje til at få omsat lønmodtagernes ønsker til politisk indflydelse, som bygger på nye former for involvering, alliancer og måder at samarbejde på.

### **Kollektive løsninger som svar på utryghed**

Undersøgelsesresultaterne som helhed tyder på, at danske lønmodtagere fortsat er prægede af en krisebevidsthed, men at de i høj grad også er parate til at tage medansvar og gøre deres for at samfundsudviklingen går den rigtige vej.

41 procent af LO's og 32 procent af FTF's medlemmer er bange for at blive arbejdsløse. 36 procent af LO's og 27 procent af FTF's medlemmer er bange for, om deres kvalifikationer slår til på fremtidens arbejdsmarked. Selvom det er alt for mange, der frygter at miste jobbet, er det positivt, at lønmodtagerne trods alt er lidt mere fortrøstningsfulde på lang sigt. At lønmodtagerne ser efteruddannelse som en vigtig opgave kan både ses som udtryk for, at de er bevidste om, at efteruddannelse er en nødvendig forudsætning for Danmark fremover og som udtryk for, at den enkelte lønmodtager ser efteruddannelse som det bedste værn mod arbejdsløshed.

Andelen af vores medlemmer, der føler sig dårligt eller meget dårligt sikret ved arbejdsløshed er steget med ca. 10 procent siden 2002. APL'en viser, at der er stor forskel på hvordan lønmodtagerne generelt oplever dagpengesystemet og hvordan ledighedsramte oplever det. Vi har en opgave her – ledighed må ikke kun være et individuelt problem.

Lønmodtagerne ønsker, at fagbevægelsen prioriterer indsatsen for at skabe et bedre arbejdsmiljø (84 %), bedre vilkår for uddannelse (81 %) og kampen mod social dumping (78 %).

Andre vigtige opgaver er bekæmpelse af arbejdsløshed, udligning af lønforskelle mellem mænd og kvinder, løn, tryghed i ansættelsen, pensionsordninger og lærlinge- og praktikpladser. Opgaver, som kun kan løftes og løses kollektivt.

### **Stor opbakning til velfærdsstaten**

Undersøgelsen viser i øvrigt, at der blandt lønmodtagerne er opbakning til velfærdsstaten med fri og lige adgang til sundhed, ældreomsorg og folkepension mv.

## Bilag 4: Perspektivnotater

### Hovedorganisationernes politiske interessevaretagelse og samarbejde med de politiske partier

På det første møde i den politiske styregruppe for 2020-projektet mellem LO og FTF blev hovedorganisationernes politiske interessevaretagelse drøftet. Dette er et tematiseret sammentrag af notatet om hovedorganisationernes politiske interessevaretagelse, der ligger til grund for mødet og diskussionen på mødet. Slutteligt samles forslag til det videre samarbejde i afsnittet ”perspektiv”.

De seneste årtier er fagbevægelsens muligheder for at varetage medlemmernes politiske interesser blevet væsentligt ændrede. Forholdet mellem organisationer, lovgivere og centraladministration er ændret. Andre interesseorganisationer og virksomheder og offentlige institutioner har oprustet på deres interessevaretagelse, og mediebildet er forandret.

### Den indflydelsesrige interessevaretager, ”det gode mandat” og konkurrencen om indflydelsen

#### Baggrund

Fagbevægelsen har en række særlige styrker og udfordringer i den politiske interessevaretagelse:

- Vi konkurrerer mod arbejdsgiverne. Vi skal ikke alene sætte politisk dagsorden. Vi skal også af og til arbejde imod arbejdsgivernes dagsordner.
- Komplexiteten og kadencen i reform- og lovgivningsproces udfordrer sammenhængskraften mellem overenskomster og lovgivning. Der skal genskabes en bedre sammenhæng mellem initiativer i overenskomsterne/aftalesystemet og lovgivningsinitiativer.
- Mængden af opgaver, der både skal reguleres og udvikles gennem både lovgivning og aftalesystemet, er stigende. Behovet for fagbevægelsen som interessevaretager er derfor blevet større.
- Vi har medlemmerne og samfundsansvaret som særlig styrke, men kan med fordel arbejde på at bruge styrken som samfundsbærende institution og medlemsrelationerne bedre.

Professionalisering af interessevaretagelsen har skærpet forskellene mellem de indflydelsesrige interessevaretager og de mindre indflydelsesrige. Spørgsmålet mellem LO og FTF er om et styrket samarbejde vil kunne flytte nogle af de områder, hvor organisationerne hver især er udfordrede? Hvad skal der til for at være på A-holdet, og hvordan udvikler man sin interessevaretagelse derhen?



## **Karakteristika for den politisk indflydelsesrige aktør (A-holdet)**

1. Går efter tidlig indflydelse og prioriterer de allervæsentligste sager hårdt. Dermed kan flere præmisser påvirkes.
2. Har evnen til at ”læse” den politiske situation. Dvs. være realistisk i sine krav og ønsker til politikerne i forhold til hvad de reelt kan ”levere”. Har bredt mandat fra baglandet der muliggør forhandling.
3. Har noget ”at handle med” – enten legitimitet i form af opbakning, hjælp til implementering el.lign. Foreslår altid løsninger når det er muligt.
4. Har størrelse og økonomisk magt. Det betyder generelt stadig mere.
5. Har en ideel sag. Dvs. let at argumentere for, dokumentationstung, opleves relevant blandt medlemmerne, medieegnet, har politisk potentiale, taler til ”almenvældets” interesse. Nedtoner de elementer, der er i egeninteresse.
6. Er aktiv i alle fire indflydelseskanaler og i forhold til alle organisationens niveauer.
7. Versionerer sagen efter, hvilke(n) politiker(e) man forsøger at påvirke.
8. Er rede til at justere sagen løbende, afhængigt af omverdenens respons.
9. Holder øje med væsentlige dagsordener hos modpart(er) – og laver modstrategi.
10. Arbejder langsigtet og prioriterer politiske netværk, også uden akut behov. Kender både Christiansborgs skrevne og uskrevne regler.
11. Bygger alliancer og prioriterer netværk

## **Hovedorganisationernes hidtidige indsatser**

LO og FTF har gennem forskellige indsatser arbejdet for at udvikle den politiske interessevaretagelse internt i organisationerne. Der udestår dog fortsat udfordringer for organisationerne hver især. De særlige udfordringer for LO er:

- Når der skal skabes forhandlingsmandat.
- Når der skal tales ind i eller flyttes politiske dagsordner.
- Opfattelsen af LO’s rolle ift. Socialdemokraterne.

FTF er særlig udfordret:

- Når der skal prioriteres mellem de politiske indsatser.
- På de bredere politiske dagsordner som økonomi og vækst.
- Ressourcemæssigt, når der skal samtænkes politikudvikling, kommunikation og analyse.

## **De fire indflydelseskanaler og forskellige traditioner**

For at fremme den politiske interessevaretagelse bør alle organisationer udnytte de fire indflydelseskanaler:

- den parlamentariske kanal
- den forvaltningsmæssige kanal

- pressen/medierne
- alliancepartnere og mobilisering.

I fagbevægelsen er der tradition for, at man arbejder i alle fire kanaler for at opnå politisk indflydelse, men der er forskellige traditioner for, hvordan og hvor ofte de forskellige hovedorganisationer og medlemsorganisationer gør brug af de fire forskellige kanaler til interessevaretagelse. FTF er fx stærke på mediekanalen, og LO er stærke på forvaltningskanalen. Tilsvarende – og stærkere – forskelle i traditioner og strategier vil man kunne genfinde hos medlemsorganisationerne, og de påvirker hovedorganisationernes mulighed for at lægge og gennemføre strategier på området.

### **”Det gode mandat”**

Spørgsmålet om ”det gode mandat” påkalder sig ekstra opmærksomhed, da det er et område hvor man må forvente at ”nissen flytter med” ved et styrket samarbejde om den politiske interessevaretagelse hovedorganisationerne imellem. ”Det gode mandat” er kendetegnet ved:

- At det angiver en tydelig retning, der har bred opbaging blandt medlemsorganisationerne.
- At det er relativt åbent, så der er mulighed for at indgå i alliancer med andre interesseorganisationer og/eller politiske partier.
- At det ikke har en ultimativ karakter, men derimod er fleksibelt og dermed giver mulighed for bevægelse og indgåelse af kompromisser.
- At der er en generel tillid til, at hovedorganisationen driver interessevaretagelsen med henblik på at levere ”det bedst opnåelige” resultat for medlemmerne.

Muligheden for at tilvejebringe ”det gode mandat” afhænger af flere forhold. Først og fremmest at medlemsorganisationerne anerkender og oplever, at man som en del af et fællesskab i hovedorganisationen på den lange bane skaffer de bedste resultater for den enkelte organisations medlemmer.

Heri ligger også, at der er bred enighed om og accept af, dels hvilke opgaver der ligger i hovedorganisationen, dels arbejdsdelingen mellem hovedorganisation og medlemsorganisationerne på disse områder.

For det andet, at det givne mandat er blevet tilvejebragt i en proces, hvor medlemsorganisationernes synspunkter og interesser – også særinteresser – er blevet inddraget, hørt og anerkendt og i videst muligt omfang omfattet af mandatet.

Endelig for det tredje, at medlemsorganisationerne er bevidste om og anerkender, at en enkelt eller flere organisationer kan have en særinteresse på et givent område, der er så grundlæggende for organisationens selvforståelse og medlemmer, at særinteressen nødvendigvis må omfattes af hovedorganisationens mandat.

## **Hovedorganisationernes udfordringer**

Balancen mellem fællesinteresser og enkeltorganisationers særinteresser skal balanceres således, at hovedorganisationer ikke ender i en situation, hvor man alene kan agere på et mindste fællesnævner grundlag – dette vil alle tabe på. Det kræver, at hovedorganisationen bliver bedre til at forberede og tilrettelægge forhandlingsforløb.

Muligheden for at tilvejebringe det ”gode mandat” er udfordret af, at der kan opstå situationer, hvor afstanden mellem medlemsorganisationernes interesser er så stor, at det ikke er muligt at favne særinteressen. Dette er en kendt problemstilling, der muligvis kan smidiggøres ved at hovedorganisation og organisationerne laver faste aftaler om ageren, på områder hvor uenighederne er kendte og tilbagevendende.

Det ”gode mandat” er imidlertid også udfordret af en stadigt stigende kadence i den politiske proces, særligt når det omhandler områder, hvor hovedorganisationen ikke har fastlagte og anerkendte policy i form af vedtagne mål, principper eller konkret politik. Der er ganske enkelt ikke tid til at gennemføre en tilstrækkelig opbyggelig proces til, at ”det gode mandat” kan etableres.

Der vil således være situationer, hvor det ikke er mulig at etablere ”det gode mandat”. Situationer, hvor det brede flertal af medlemsorganisationerne samler sig om fællesinteresser, der ikke i tilstrækkelig grad rummer enkeltorganisationers særinteresser, og hvor de givne organisationer derfor ikke kan bakke op om hovedorganisationens interessevaretagelse eller resultatet af samme. I disse situationer har hovedorganisationen har således ikke etableret det ”gode mandat” men det ”bedst opnåelige” mandat.

I sådanne situationer påhviler der såvel hovedorganisation som den/de enkeltorganisationer, der ikke repræsenteres, at man anerkender uoverensstemmelserne og legitimiteten i synspunkterne og dermed ikke underkender hinandens positioner.

En afgørende forudsætning for at enkeltorganisationer på trods af afgørende uoverensstemmelser, stadigvæk kan se sig selv som en del af hovedorganisationsfællesskabet er selvfølgelig, at organisationen har oplevet, at der selv i pressede processer har været reelle bestræbelser på at skabe ”det gode mandat”.

## **LO's og FTF's positioner i samarbejdet med de politiske partier**

### **Baggrund**

Et af de områder, hvor traditionerne for politisk interessevaretagelse er forskellig mellem hovedorganisationerne, er i samarbejdet med partierne. Helt konkret LO's tidligere fælles bevægelse, der omfattede både LO og Socialdemokratiet, og FTF's opståen som organisation på baggrund af blandt andet et ønske om at operere som partipolitisk uafhængig.

Meget er sket siden bevægelsen ad flere omgange sled sig løs fra hinanden, men tilbage står fortsat en række forestillinger om hvordan – og med hvilket sigte – samarbejdet med og mellem LO og Socialdemokraterne pågår.

På den anden side hersker der nogle steder en undren over den berøringsangst over for at gribe til samarbejde med politiske partier, som tillægges FTF i udmøntningen af deres ståsted.

Hvis man sammenligner LO og FTF's traditioner og nuværende samarbejde med de politiske partier kan man notere flere ting, om end det nok kræver en dybere undersøgelse at afgøre karakteren af kontakterne, hvad organisationerne bruger dem til, og hvad der giver effekt for hovedorganisationerne, for at kunne konkludere endeligt:

- De væsentligste forskelle i beskrivelserne af organisationerne er 1. LO har stadig et tæt samarbejde med Socialdemokraterne på en række politiske områder. 2. Af faste kontakter ser det ud til, at FTF fokuserer mest pluralistisk og LO mest til venstre for midten.
- Det er forskelligt, hvor organisationerne placerer sig i det spektrum der angiver graden af integration med et politisk parti, og hvor endepunkterne beskriver de rendyrkede "bevægelse-" og "lobby-" relationer mellem partier og organisation. LO og FTF ligger dog som oftest tæt på hinanden/i beslægtede relationer.
- LO og FTF beskriver sig ikke i udgangspunktet som væsensforskellige i målet med den politiske interessevaretagelse. Derfor må der (også) ligge andre årsager til grund for, at der både blandt meningsdannere, medier, hovedorganisationerne og medlemsorganisationerne er nogle faste forestillinger om "den anden organisations" de facto virkemåde: Meget karikeret kan de opsummeres som, "at LO i sidste ende nok hellere vil forsvare Socialdemokraterne end medlemmerne", og "at FTF er bange for politik og har svært ved at forpligte sig på afgørende politiske aftaler".

### **LO's position**

Et væsentligt element i den faglige og politiske interessevaretagelse historisk såvel som aktuelt er alliancebygning. For hovedorganisationer kan det være alliancer med andre hovedorganisationer, arbejdsgivere, andre relevante interesseorganisationer og selvfølgelig politiske partier.

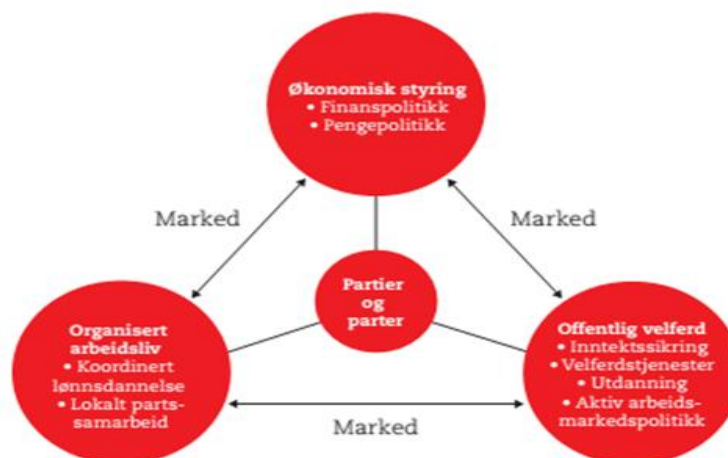
LO har historisk set været bundet til Socialdemokraterne og har aktuelt en relation til partiet, der kan karakteriseres som et privilegeret samarbejde, men samarbejder dog også med andre partier – dog primært fra rød blok. FTF er omvendt etableret med et partipolitisk uafhængigt udgangspunkt og samarbejder i dag mere pluralistisk sammenlignet med LO.

Der er ingen tvivl om, at LO's position giver unikke muligheder i den politiske interessevaretagelse. Eftersom det privilegerede samarbejde baserer sig på historiske, kulturelle og værdimæssige udgangspunkter, giver det mulighed for et tillidsfuldt og langsigtet strategisk samarbejde, der ikke umiddelbart kan eksistere i en traditionel lobby-relation.

NorMod2030 – SAMAK's store forskningsprojekt om den nordiske model – peger på, at det langsigtede samarbejde mellem fagbevægelsen og Socialdemokraterne har været en helt afgørende faktor i de nordiske velfærdsstaters udvikling. Samarbejdet har været "kittet", der har holdt sammen på grundpillerne i den traditionelle nordiske model.

---

**Grunnpillarene i den tradisjonelle nordiske modellen – små åpne økonomier avhengige av internasjonal handel**



Parterne og partierne har påtaget sig et langsigtet institutionelt ansvar for samfundsudviklingen, der i sin natur ikke umiddelbart kan forenes med en ren pluralistisk lobbytilgang.

Betyder det, at LO har tættere samarbejde med Socialdemokraterne end andre partier, at LO's muligheder for at øve indflydelse på en blå regering svækkes?

På den ene side er det vanskelig for indeværende at forestille sig, at der mellem LO og blå blok-partier kan opbygges langsigtede strategiske interessevaretagelsesstrategier – det er værdifællesskabet for indeværende for smalt til. På den anden side vil en blå regering formentlig være interesseret i at indgå aftaler med fagbevægelsen, idet sådanne vil betyde en afdæmpning af kritikken fra Socialdemokraterne og den vigtige politiske kapital, som opbakning fra en stor gruppe af lønmodtagere i LO-forbundene, vil betyde.

Konkret er der flere eksempler på, at fagbevægelsen har indgået strategiske og langsigtede aftaler med en blå regering – fx Fællesaftalen fra 1987 om arbejdsmarkedspensioner og Globaliseringsaftalen om uddannelse fra 2006.

### **FTF's position**

Omvendt kan et tæt samarbejde med et enkelt parti være begrænsende i forhold til at øve indflydelse på politiske partier med et andet ideologisk udgangspunkt. Partier og politikere kan være uinteresserede i at opnå relationer med organisationen fordi de er bekymrede for, hvad "de virkelige intentioner" er.

I forhold til relationen til medlemmerne er den partipolitiske uafhængighed en sikkerhed for at ingen bliver taget til indtægt for et bestemt politisk ståsted. Den partipolitiske uafhængighed er derfor legitimitetsskabende for FTF blandt medlemmerne af FTF-organisationerne.

FTF er i henhold til sine vedtægter "den faglige-politiske hovedorganisation for partipolitisk uafhængige organisationer med professions- og erhvervsrettet uddannede medlemmer". Denne formålsparagraf skal forstås således, at FTF arbejder såvel fagligt som politisk. Den politiske interessevaretagelse sker såvel lokalt, regionalt, nationalt og internationalt, især i forhold til EU.

Det står ikke direkte i FTF's vedtægter, at FTF er partipolitisk uafhængig, men i og med at FTF repræsenterer "partipolitisk uafhængige organisationer", ligger det i sagens natur, at

FTF som hovedorganisation også er partipolitisk uafhængig. FTF har derfor ingen formelle bånd til nogle af de politiske partier og er i denne sammenhæng klart en lobbyorganisation.

FTF har ikke en privilegeret adgang til enkeltpartier, men FTF mødes både generelt og mere specifikt vedrørende konkrete sager og spørgsmål med partiledere, ordførere, rådgivere og sekretariatsmedarbejdere fra hele spektret af politiske partier – dog undtaget LA, som FTF har meget ringe kontakt til.

FTF indgår i konkrete samarbejdsprojekter med politiske partier alt afhængig af sagen og konteksten og har således inden for de senere år haft konkrete samarbejder med EL, SF, S, R, DF og har haft dialog med V og K. Som oftest tager FTF selv initiativet, men det sker også, at et parti/en politiker tager initiativet. En del af samarbejdet foregår ”under radaren”. Også her er FTF delvis i kategorien segmentering delvis kategorien netværk.

### **Hovedorganisationernes udfordringer**

Det privilegerede samarbejde kan være udfordret af, at der internt blandt medlemsorganisationerne er en oplevelse af, at samarbejdet ikke alene er begrænsende udadtil, men også lægger rammer for hovedorganisationens indre liv.

For organisationer, der har et partipolitisk uafhængigt udgangspunkt, er der en kritisk grænse der, hvor samarbejdsrelationen til et bestemt politisk parti eller samarbejdsorganisation (fx SAMAK) er bestemmende for hovedorganisationens politisk valgte ledelses eget partipolitiske udgangspunkt.

Omvendt er et mere partipolitisk uafhængigt udgangspunkt udfordret af, at organisationen har vanskeligt ved at opnå et strategisk tættere samarbejde med et givet politisk parti.

### **Perspektiv**

Inden for følgende rammer vil det være muligt at udvikle samarbejdet mellem hovedorganisationerne om den politiske interessevaretagelse:

- Hovedorganisationernes politiske interessevaretagelse eksisterer i sammenhæng med fagbevægelsens indsatser i det kollektive aftalesystem. Der er således i udgangspunktet ikke kun tale om traditionel lobbyvirksomhed. Fagbevægelsen har ekstra meget at byde på som politisk sparringspartner i kraft af de initiativer, vi selv kan iværksætte gennem overenskomstsyste­met. Det bør være udgangspunktet for videreudviklingen af den politiske interessevaretagelse.
- Der kan udarbejdes en fælles strategi for kvalificering af den politiske interessevaretagelse inden for hovedorganisationernes fælles politiske kerneopgaver, med vægt på at udvikle organisationens politiske indflydelse gennem en professionalisering af interessevaretagelsen. Den fælles strategi skal omfatte en fælles analyse af dybden af de relationer organisationerne allerede har og effekten af organisationernes måde at drive interessevaretagelse på.
- Der bør laves en arbejdsdeling mellem hovedorganisation(er) og medlemsorganisationer, der understøtter ”det gode mandat”. Herfra kan man udvikle samarbejdskulturen.

- Der bør arbejdes med en fælles forståelse af, hvordan man kan styrke den politiske interessevaretagelse som hovedorganisationerne skal levere, herunder bør man formulere et fælles ståsted for samarbejdet med de politiske partier.

## Perspektivnotat vedr. den danske flexicuritymodel og a-kasserne

På det andet møde i den politiske styregruppe for 2020 projektet mellem LO og FTF blev temaet vedr. flexicurity og a-kasserne drøftet. Notatet sammenfatter og perspektiverer baggrundmaterialet og drøftelsen på mødet. Fokus er på det generelle niveau og går ikke ind på specifikke delspørgsmål vedr. rettigheder, ydelser og regler.

Igennem de senere år er der sket afgørende ændringer i det danske dagpengesystem og i a-kassernes rolle, og dette har grundlæggende udfordret balancen i den danske flexicurity-model.

Det er en central udfordring for fagbevægelsen at beskrive og analysere den nye ubalance i flexicuritymodellen og forsøge at finde løsninger, der kan bringe modellen tilbage i en rimelig balance – ikke mindst for at sikre lønmodtagernes sikkerhed i modellen.

Det er ligeledes en central udfordring, at få forankret dagpengesystemet og a-kasserne på et politisk stærkere fundament, så det vil være mindre udsat for politiske og ideologiske ønsker om at begrænse eller fjerne a-kasserne som vigtig aktør på arbejdsmarkedet.

### Udfordringer for flexicurity og a-kasserne

- Sikkerheden i flexicuritymodellen er gennem en årrække blevet forringet. Dagpengesystemets attraktivitet er blevet mindsket fra 1990'erne på grund af en række markante ændringer, som bl.a. omfatter en forkortet dagpengeperiode, en forringet kompensationsgrad, stramninger i reglerne for at modtage supplerende dagpenge, et fordoblet genoptjeningskrav til dagpenge og en udskydelse og forkortelse af efterlønsordningen
- Den reducerede sikkerhed er en udfordring for flexicurity, da lønmodtagernes risikovillighed og incitament til at skifte job risikerer at blive mindre. Det kan føre til øgede krav om sikkerhed i ansættelsen gennem overenskomsterne, hvilket svækker fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og mindsker lønmodtagernes tilskyndelse til at være medlem af en a-kasse og fagforening
- Indførelsen af den toårige dagpengeperiode stiller større krav til den aktive beskæftigelsespolitiske indsats, da den periode, hvor indsatsen kan foregå, er halveret. Hvis flexicuritymodellen skal levere resultater som hidtil, kræver det, både at kvaliteten af indsatsen forbedres, og at indsatsen i den kortere periode bliver mere intensiv
- Indsatsen er i dag præget af store forskelle i både aktiveringsgrad og rettidighed til aktiveringen kommunerne imellem. Hermed kan det være vanskeligt at sikre, at der bliver gennemført den mest optimale beskæftigelsespolitik i hele landet, når der er mulighed for så stor variation i indsatsen. Der er også væsentlige forskelle i rettigheder og muligheder for forskellige grupper på arbejdsmarkedet
- Den faldende organisationsgrad på især LO området presser flexicurity, idet stærke organisationer på arbejdsmarkedet er en af grundforudsætningerne for den danske model. På trods af den faldende organiseringsgrad tyder alle undersøgelser dog på, at medlemmerne synes, at fagbevægelsens a-kasser er bedre til at rådgive og vejlede om job og uddannelse og dagpengeregler



- A-kasserne har med beskæftigelsesreformen fået en mere aktiv rolle i beskæftigelsespolitikken og skal indgå i et tættere samarbejde med jobcentrene, bl.a. i forhold til afholdelse af fælles samtaler med de ledige. Det stiller krav til kvaliteten i samtalerne og til kvaliteten i samspillet med jobcentrene. De er afgørende, at a-kasserne løser opgaverne godt og lever op til forventningerne.
- A-kassernes centrale rolle i beskæftigelsesindsatsen bygger bl.a. på, at a-kasserne i samarbejde med de faglige organisationer kan være gode til at jobformidle på grund af deres branchekendskab. Det er centralt, at a-kasserne og de faglige organisationer videreudvikler dette samspil og styrker indsatsen og kvaliteten i jobformidlingen, herunder også optimerer mulighederne for at bruge digitale værktøjer aktivt i formidlingsopgaven

## Fagbevægelsens målsætninger

For fagbevægelsen er det afgørende, at hovedorganisationerne interessevaretagelse vedr flexicurity og a-kasserne tager afsæt i en række grundlæggende målsætninger:

- Dagpengesystemet skal styrkes gennem en forbedring af dagpengereglerne med henblik på at give lønmodtagerne større sikkerhed og dermed tiltrække flere medlemmer til a-kasserne
- A-kassernes rolle i beskæftigelsespolitikken skal sikres gennem en kvalitetsudvikling af indsatsen, der giver medlemmerne en god service og leverer en høj effekt på jobformidling m.m.
- Dagpengesystemet skal forenkles, så det sikrer retssikkerhed for den enkelte, balancerer pligter og rettigheder, matcher fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og betynder lave administrations- og transaktionsomkostninger
- Mere uddannelse og øget kvalitet i aktiveringen skal give lønmodtagerne en tryghed for, at hvis de bliver arbejdsløse, er de sikret en indsats, der kan få dem i varig beskæftigelse hurtigt.
- Kollektive tryghedselementer i overenskomsterne skal supplere, men ikke erstatte det grundlæggende samspil mellem tryghed og fleksibilitet, der er kernen i flexicurity-marked

## Strategiske pejlemærker og perspektiver

Med afsæt i de skitserede udfordringer for flexicurity og a-kasserne og fagbevægelsens målsætninger kan der opstilles en række strategiske pejlemærker for hovedorganisationernes interessevaretagelse og politiske indflydelsesstrategier i forhold til bl.a. dagpengekommissionen og efterfølgende politiske forhandlinger.

- Dagpengesystemet skal være attraktivt for lønmodtagere. Det skal give lønmodtagerne en grundlæggende tryghed og understøtte mobilitet og fleksibilitet på arbejdsmarkedet i form af en rimelig kompensation for tab af arbejdsindkomst. Det skal sikres, at dagpengeregler og systemet er letforståeligt og enkelt for både ledige, virksomheder og myndigheder.
- Det skal sikres at flere kan komme ind i dagpengesystemet, og at mulighederne for at genoptjene dagpenge sikrer, at arbejdsløse i større omfang kan fastholde tilknyt-

ningen til arbejdsmarkedet. Dagpengesystemet skal understøtte, at arbejdsløse tager kortvarige job, vikariater og deltidsansættelser

- Færre skal miste retten til dagpenge så udstødning fra arbejdsmarkedet og langtidsarbejdsløshed modvirkes. Det er afgørende for balancen i flexicurity-modellen og for et dynamisk arbejdsmarked. Ingen kan leve med, at alt for mange falder ud af systemet.
- Beskæftigelsespolitikken skal sikre mål- og jobrettede tilbud til alle arbejdsløse uafhængig af uddannelsesbaggrund, herunder ikke mindst med vægt på uddannelsesinitiativer, opkvalificering, muligheder for sporskifte
- Det er afgørende, at der i forhold til arbejdet i dagpengekommissionen og politisk lægges vægt på at finde holdbare løsninger på et bredest muligt grundlag sammen med arbejdsgiverne og politikerne.
- Den samfundsmæssige forankring og konsolidering af a-kasse systemet skal sikres og det bør afsøges, om det er muligt at udvikle en konstruktion, hvor ejerskabet til a-kasserne i større omfang bliver partsstyrede.

## **Perspektivnotat vedr. samfundsøkonomi og velfærd 2020**

**På det andet møde i den politiske styregruppe for 2020 projektet mellem LO og FTF blev temaet vedr. samfundsøkonomi og velfærd drøftet. Notatet sammenfatter og perspektiverer baggrundsmaterialet og drøftelsen på mødet. Fokus er på rammerne for den økonomiske politik og for udviklingen af den offentlige sektor og ikke specifikt på enkeltområder.**

Danmark er grundlæggende et velfungerende land med en relativ robust økonomi. Strukturarbejdsledigheden er i forhold til så mange andre lande lav, der er overskud i virksomhederne og på betalingsbalancen samtidig med, at den offentlige gæld er lav og konkurrenceevnen god.

Danmark er også et af de lande i verden, der bedst har formået at udnytte og fået mest ud af globaliseringen. Siden 1990'erne er Danmarks samlede eksport firedoblet. Godt hver tredje på arbejdsmarkedet er beskæftiget i eksporterende erhverv eller i andre eksport-afledte aktiviteter.

Samtidig er der dog en række afgørende samfundsmæssige udfordringer – ikke mindst i lyset af at være en lille åben økonomi i den globale konkurrence - der trænger sig på i forhold til både den økonomiske politik og velfærdspolitikken.

### **Udfordringer for samfundsøkonomien**

- Krisen har sat sig varige spor i samfundsøkonomien. På kort tid forsvandt 180.000 private job. VK regeringens krisepakke fra 2010 førte til et tab på ca. 30.000 job i den offentlige sektor. Der er brug for, at vi får rettet op på et nedslidt kapitalapparat, stigningen i antallet af langtidsarbejdsledede og kompetencetabet blandt lønmodtagerne. Genopretningen har været langsom, opsvinget lader vente på sig og efterspørgslen ligger underdrejet
- Den økonomiske politik til bekæmpelse af krisen er utilstrækkelig i både Danmark og EU. I Danmark er fokus primært på reformer, der skal øge arbejdsudbuddet, mens behovet for finanspolitiske initiativer til at sætte gang i vækst og beskæftigelse er undervurderet. I EU er gennemført en restriktiv politik med opbremsning i økonomien til følge
- Produktivitetsudviklingen i den private sektor – og dermed væksten – sakker samlet set bagud i forhold til de lande vi sammenligner os med samtidig med at teknologiuudviklingen globalt går meget hurtig. Der er dog meget store forskelle på brancher, hvor bl.a. byggeri og service halter bagefter, samtidig med at industriens produktivitet er steget en del. Der er brug for at udvikle Danmark som et produktionsland. Både konkret ved at bidrage til en politisk kurs, der udvikler og skaber nye produktionsarbejdspladser og ved at sikre en tilgang af veluddannet arbejdskraft.
- Den offentlige sektor spiller en nøglerolle for både vækst og velfærd, men er udfordret af den demografiske udvikling, stigende forventninger til omfang og kvalitet i ydelser og tilbud, presset på finansieringen og restriktive budgetrammer i både Danmark og EU. Der er behov for både effektivisering og kvalitetsudvikling på samme tid

- Ulighed er af betydning for væksten, velfærden og sammenhængskraften i samfundet. I Danmark er uligheden stigende. I 2001 havde Danmark den laveste ulighed i Vesteuropa, men siden er det gået den forkerte vej og ligger nu på en 6. plads
- Den stigende tilgang af borgere fra de nye EU-lande øger risikoen for social dumping. I 2013 var ca. 40.000 fuldtidspersoner fra disse lande beskæftiget i Danmark, især inden for brancher med ringe overenskomstdækning

## **Fagbevægelsens målsætninger**

For fagbevægelsen er det afgørende, at hovedorganisationernes interessevaretagelse vedr. samfundsøkonomi og velfærd tager afsæt i en række grundlæggende målsætninger.

- Det helt centrale for fagbevægelsens økonomiske politik er, at sikre fuld beskæftigelse under ordnende vilkår for lønmodtagere i Danmark
- Den nødvendige skattemæssige finansiering af velfærdssamfundet skal sikres ved, at mulighederne for vækst og produktivitetsudvikling i den private sektor understøttes og fremmes. Danmark skal satse på både at være produktionsland og videnssamfund. Arbejdspladserne skal fastholdes og udvikles i både eksportvirksomheder- og i de hjemmemarkedsorienterede brancher
- Aftalesystemet er en af grundpillerne i den danske samfundsmodel og er grundlæggende for udviklingen af velfærden. Udbygningen af den kollektive organisering og overenskomstdækning er derfor en forudsætning for et højt velfærdsniveau og skal som sådan understøttes
- Den private og offentlige sektor er gensidigt afhængige af hinanden og det dynamiske samspil mellem sektorerne skal udvikles og understøttes. Den offentlige sektor skal sikre erhvervslivet gode rammebetingelser med en veluddannet arbejdskraft, effektiv myndighedsudøvelse, infrastruktur mv. Den offentlige efterspørgsel efter varer og tjenester skal også bidrage til jobvækst i den private sektor.
- Den offentlige sektors velfærdsydelse og tilbud skal være af høj kvalitet og bidrage til at sikre et trygt og lige samfund, hvor borgerne kan forlade sig på, at der bliver taget hånd om dem i tilfælde af sociale begivenheder og dagtilbud til børn, ældreomsorg, uddannelse etc. er i top
- Den offentlige sektor skal primært skattefinansieres i et skattesystem, hvor de bredeste skuldrer bærer mest. Skattesystemet skal indrettes, så det matcher konsekvenserne af globalisering og modvirker, at skattespekulation og snyd udhuler retfærdigheden i skattesystemet og giver ulige konkurrencevilkår i den private sektor.

## **Strategiske pejlemærker og perspektiver**

Med afsæt i de skitserede udfordringer for samfundsøkonomien og fagbevægelsens målsætninger kan der opstilles en række strategiske pejlemærker og perspektiver for hovedorganisationernes interessevaretagelse og politiske indflydelsesstrategier.

## **Økonomisk politik skal stimulere efterspørgsel og vækst.**

Der er behov for en national investeringsplan med fokus på job og vækst i den private sektor. Der skal være fokus på teknologiudvikling, energirenovering af offentlige og private bygninger, opgradering af offentlige institutioner og investeringer i både fysisk og digital infrastruktur. Der er råderum i dansk økonomi til mere offensivt at understøtte øget vækst og beskæftigelse ved en mere efterspørgselsorienteret politik, der kan stimulere både det private forbrug og de private investeringer.

Produktiviteten i både den offentlige og private sektor skal udvikles. Potentialerne i at Danmark fortsat er et produktionsland skal udnyttes. Hovedomdrejningspunkterne er at sikre den nødvendige kvalifikations- og kompetenceudvikling, der kan spille sammen med og understøtte teknologiudvikling, innovation og ikke mindst medarbejderdrevet innovation. IT skal i langt højere grad implementeres i driften og udviklingen af små og mellemstore virksomheder.

Produktivitetsmålingerne skal forbedres. De skal kunne identificere barrierer og kvalificere initiativer for at løfte produktiviteten. Især de private serviceerhverv, byggeriet, landbruget og den offentlige sektor har måleproblemer, som bør adresseres. Konkurrenceevne er langt mere end løn og produktivitet. Forbedringer i bytteforholdet er afgørende kilde til forbedring af konkurrenceevnen og her klarer Danmark sig godt med afsæt i specialisering og nicheproduktion.

## **Regnskabssanktionerne i både Danmark og EU skal ikke begrænse væksten unødigt**

De seneste års finanslove har haft neutral eller negativ effekt på væksten i samfundet, hvilket har påvirket væksten negativt – også i den private sektor. Denne effekt er blevet forstærket af, at regnskabssanktionen siden 2011 har betydet årlige underforbrug på ca. 5 mia. kr. i kommuner og regioner. Samtidig har de meget skrappe EU regler for offentlige underskud lagt en unødigt dæmper på væksten også i de lande, der har en sund økonomi.

For at fremme vækst og beskæftigelse bør regnskabssanktionen suspenderes under krisen og EU bør justere vækstpagtens underskudsregler.

Der er behov for et mere nuanceret syn på de forskellige landes faktiske økonomiske forhold, når økonomierne vurderes. Den danske økonomi er således langt mere robust end den opgøres til, idet den store pulje af udskudte skatter i tilknytning til pensionsudbetalinger ikke indregnes i opgørelsen over den økonomiske holdbarhed.

## **Offentlig-privat samarbejde og innovation skal bidrage mere til væksten**

Den offentlige og private sektor er ikke hinandens modsætninger, men tværtimod kan de samarbejde om at skabe flere private job. Potentialet er stort. Der er allerede mere end 250 projekter i gang i Danmark, hvor det offentlige og private arbejder sammen om at udvikle nye produkter og metoder, der kan sælges og skabe vækst og nye arbejdspladser.

Det dynamiske og innovative samarbejde mellem offentlige og private virksomheder er en af styrkerne ved den danske samfundsmodel. Men der er en række barrierer for samarbejdet som en samlet national strategi for offentligt privat samarbejde vil kunne nedbryde, så samarbejde og innovation bliver en langt mere naturlig del af hverdagen i både virksomheder

der og offentlige organisationer. En af barriererne er at få sikret medarbejdernes vilkår ved offentlig private samarbejder.

For at sikre større innovation, bør der reserveres en mindre del af de offentlige indkøb til innovative løsninger bl.a. inden for sundheds- og velfærdsområdet samt klima- og energiområdet så private virksomheder og iværksættere kan spille ind med nye ideer til udviklingen af offentlige opgaver.

### **Grundlaget for udvikling af den økonomiske politik skal justeres**

Når den økonomiske politik tilrettelægges, og finanspolitikken vurderes, sker det på baggrund af regnemodeller i finansministeriet, som grundlæggende har fokus på udbudssiden og undervurderer efterspørgsels betydning i forhold til at fremme vækst og beskæftigelse. De vækstfremmende og dynamiske effekter af det offentlige forbrug indregnes således ikke, hvorimod effekterne af skattelettelser indregnes selvom effekten er størst for offentligt forbrug.

Flere og flere internationale økonomiske institutioner peger også på, at øget ulighed er et stort økonomisk problem. OECD har f.eks. netop offentliggjort en analyse, der viser, at øget ulighed hæmmer væksten i OECD-landene.

Der er behov for, at effekten af offentlige udgifter medtages i de regnemodeller og økonomiske vurderinger, der lægges til grund for den økonomiske politik. Lighedseffekten målt ved gini-koefficienten bør også indgå som en central del i vurderingen af udviklingen af den økonomiske politik.

### **Social dumping udfordrer en i øvrigt robust økonomi og skal bekæmpes**

Indtil videre har Danmark vundet ved den øgede internationale arbejdsdeling, der er fulgt med globaliseringen. Udfordringen er at sikre, at alle befolkningsgrupper også fremover vil nyde godt af udviklingen. Derfor skal social dumping og ulige konkurrence bekæmpes, så fordelene ved en større international arbejdsdeling og arbejdskraftmobilitet udnyttes, uden at lighed og tryghed sættes over styr.

Der er behov for en intensiv, målrettet og koordineret indsats fra myndighederne for at sikre, at udstationerede virksomheder efterlever alle de regler, der gælder i Danmark og det skal være obligatorisk for kommuner og regioner at anvende arbejdsklausuler, når det offentlige arbejde udbydes til private virksomheder.

### **Skattesystemet skal være effektivt og retfærdigt**

Globaliseringen lægger et pres på det danske skattesystem. Nærmere bevægelighed for kapital, varer og arbejdskraft over landegrænserne gør skattebetalingen til et konkurrenceparameter, hvor skattebetaling kan undgås ved at flytte rundt på virksomhedernes aktiver og produktion. Det øger behovet for at indrette skattesystemet, så provenuet kan fastholdes. Skattemyndighederne skal være klædt på til og have ressourcer til at bekæmpe snyd og skatteunddragelse og sikre en effektiv og retfærdig skatteligning.

For at sikre grundlag for finansiering af velfærdssamfundet og undgå konkurrenceforvridning skal virksomheder i EU beskattes på samme grundlag, om end med forskellige satser, og der skal indføres en fælles minimumsbeskatning for selskabsskat.

## **Den offentlige sektor skal udvikles af og med medarbejderne og lederne**

Den offentlige sektor skal følge med i forhold til at udvikle kvaliteten af ydelserne samtidig med, at de økonomiske rammer er snævre. Nulvækst vil føre til nedskæringer, men selv med en begrænset vækst i de offentlige budgetter, vil der skulle leveres flere ydelser samtidig med, at kvaliteten af ydelserne skal følge med den almindelige kvalitetsudvikling i samfundet.

Digitalisering og velfærdsteknologi kan bidrage til effektivisering og udvikling. Kvaliteten i velfærdsydelserne kan udvikles og principperne i Tillidsreformen er en vigtig platform for det videre samarbejde. Nye styreformer med vægt på leder- og medarbejderinddragelse og faglighed i opgaveløsningen skal udbygges gennem sektorvise initiativer og projekter, og der skal etableres et mere omfattende forandrings- og kvalitetsprogram i den offentlige sektor, som kan understøtte en offensiv omstillingsproces.

## **Konkurrenceudsættelse skal bruges med fornuft**

Udlicitering og konkurrenceudsættelse bliver ofte fremhævet, når der skal ske besparelser i den offentlige sektor. Virkeligheden er dog noget mere nuanceret. Forskningen konkluderer dog, at der langt fra altid er et besparelspotentiale i udlicitering. Ofte er prisen den samme hos private udbydere og i flere tilfælde er prisen ligefrem højere end hos det offentlige. Samtidig er medarbejdervilkårene ofte dårligere.

Udlicitering og konkurrenceudsættelse skal derfor kun bruges når det giver mening. Generelt bør der sikres et langt bedrevidensgrundlag på området, så der kan udvikles solide retningslinjer for, hvordan man laver udlicitering, der virker både i forhold til pris og kvalitet.

## Hovedorganisationernes roller i forhandlingssystemerne

På det tredje møde i den politiske styregruppe for LO-FTF 2020-projektet blev hovedorganisationernes roller i forhandlingsystemerne drøftet med udgangspunkt i FAOS-notatet ”LO og FTF’s roller i forhandlingsystemerne”.

Det er en væsentlig pointe, at der er tale om to meget forskellige forhandlingsystemer – det offentlige og det private – ikke mindst, når man ser på hovedorganisationernes involvering. Diskussionerne viste en stor interesse for ”LO-modellen” – med åbenhed og koordinering i forberedelses- og forhandlingsfaserne samt muligheden for solidarisk at understøtte hinanden i konfliktsituationer.

I dette perspektivnotat skitseres dels hovedorganisationernes formelle og uformelle roller i forhandlingsystemerne, dels perspektiverne i et styrket samarbejde mellem LO og FTF.

### LO og FTF’s roller i forhandlingsystemerne

Hovedaftalen mellem LO og DA på det private overenskomstområde har altafgørende betydning for LO’s rolle (og DA’s) ikke kun på arbejdsmarkedet, men også i forhold til at løfte rollen som samfundsberende institution.

LO-DA-hovedaftalen gør, at LO sammen med DA udvikler og forvalter de grundlæggende spilleregler på arbejdsmarkedet (regler for opsigelse af overenskomster og varsling af konflikt, opfordring til at forhandle overenskomster, afståelse fra organisationsfjendtlige handlinger og adgang til sympatikonflikter).

I relation til overenskomstforhandlingerne varetager LO flere roller:

- Forberedelsesfasen: HB nedsætter et forhandlingsudvalg, der både drøfter tekniske forhold (qua LO’s sæde i Statistikudvalget) og relevante temaer af områdespecifik og mere tværgående karakter.
- Forhandlingsfasen: Forhandlingsudvalget fungerer som orienterings- og koordinationsforum, og LO bistår forbundene med juridisk og økonomisk bistand/rådgivning. LO-medarbejdere kan indgå i forhandlingsdelegationerne.
- Afslutningsfasen: LO bistår forbundene i Forligsinstitutionen samt forhandler et sammenkædet mæglingsforslag med forligsmanden og DA.

I tilknytning til både de private og offentlige overenskomstforhandlinger har LO (og LO’s medlemsforbund) mulighed for at understøtte konfliktende forbund økonomisk i form af konfliktunderstøttelse. Konfliktunderstøttelsen fastsættes af LO’s Hovedbestyrelse, der også har bemyndigelse til at opkræve et særligt konfliktkontingent af medlemsforbundene.

Samarbejdet mellem LO og DA omkring hovedaftalen har givet parterne en historisk ”førsteret” til at forhandle og indgå aftaler om arbejdsmarkedsforhold samt til at være part i bredere politiske forhold med relation til arbejdsmarkedet - ofte i form af trepartsaftaler.

Det være sig aftaler, der efterfølgende implementeres af det politiske system eller aftaler, der både involverer lovgivning og aftaler – fx ”Fælleserklæringen” fra 1987 om arbejdsmarkedspensioner og løntilbageholdenhed og senest ”Globaliseringsaftalen” fra 2006 om uddannelse, herunder opbygning af uddannelsesfonde i overenskomsterne.



FTF er ikke part i nogen hovedaftale, hvorfor FTF's direkte rolle i de private forhandlinger er begrænset. FTF kan dog på anmodning fra medlemsorganisationerne deltage i eventuelle forhandlinger i Forligsinstitutionen og har gjort det løbende i mange år.

Det offentlige forhandlingsområde er kendetegnet ved, at der er langt flere hovedaftaler end på det private. Samlet set 39 hovedaftaler. Hovedaftalerne "ejes" af forhandlingsfællesskaberne eller enkeltorganisationer (evt. flere organisationer sammen) og koordinering og understøtning af forhandlingerne foregår derfor som udgangspunkt i forhandlingsfællesskabernes sekretariater. Dog foregår der jævnlige orienteringer fra de offentlige forhandlinger i relevante hovedorganisationsorganer.

I lighed med det private område kan LO og FTF spille mere uformelle roller i forbindelse med de offentlige forhandlinger - særligt naturligvis gennem uformelle kontakter med de offentlige arbejdsgivere.

Havner de offentlige medlemsorganisationer i Forligsinstitutionen har både FTF og LO en mere direkte og formel rolle, men selv i de situationer vil hovedorganisationer typisk delegerer deres mandat til en repræsentant for de involverede organisationer.

Både LO og FTF spiller en række mere uformelle roller både på det private og offentlige område. I FAOS-notatet er disse karakteriseret som:

- Dialog med centrale beslutningstagere – omhandlende dialog med beslutningstagere fra såvel lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer som det politiske system.
- Støttefunktion – fx i form af afklaringer af juridiske og økonomiske spørgsmål.
- Helikopterperspektiv – hovedorganisationer kan give inspiration i forbindelse med forhandlingerne med baggrund i viden om andre områder, ligesom hovedorganisationerne kan bidrage med – det som FAOS kalder – ”universet af realistiske løsninger”.

## Perspektiver

Som antydnet ovenfor har LO-DA-hovedaftalen fundamental betydning for LO både i forhold til den faglige og den politiske interessevaretagelse. Den 100-årige tradition for aftaleindgåelse mellem LO og DA er blevet en betydelig del af LO's DNA og magtbase, og hovedudfordringerne på arbejdsmarkedet søges som oftest løst i aftaler mellem de to parter eller i et samarbejde mellem parterne og det politiske system. Det betyder også, at det er afgørende vigtigt, at en eventuelt ny LO/FTF hovedorganisation også kommer til at indbefatte en hovedaftale med DA, idet den eksisterende og stærke LO-DA platform, så ville kunne videreføres.

I relation til forhandlingssystemet vil en videreførelse give mulighed for, at FTF's medlemsorganisationers private medlemmer på relevante områder vil kunne blive omfattet af hovedaftalen. Det kan alt andet lige være med til at styrke fagbevægelsens organisationsprocent.

De aktuelle bevægelser på arbejdsgiverside – dels vil KL og Danske regioner efter folketingsvalget tage stilling til en eventuelt sammenlægning, dels Finansministeriets stærke samordnings- og koordineringsbestrebelse i forhold til det samlede offentlige arbejdsmarked – udfordrer den nuværende offentlige forhandlingsstruktur. En eventuel etablering af en ny fælles LO/FTF hovedorganisation giver alt andet lige medlemsorganisationerne

mulighed for at etablere mere effektive modsvar over for udviklingerne på arbejdsgiversiden.

Etableringen af en ny fælles LO/FTF hovedorganisation vil naturligt rejse en række spørgsmål, dels om perspektiver ved eventuelt at samle de nuværende offentlige hovedaftaler med den nye LO/FTF hovedorganisation som aftalepart, dels ved de fremtidige forhandlingsfællesskaber.

Endelig vil en fælles LO/FTF hovedorganisation give muligheder for en bedre sammenlægning af overenskomststrategier på tværs af forhandlingsområderne, herunder ikke mindst konfliktstrategier, mulighederne for at gennemføre sympatikonflikter samt konfliktunderstøttelse.

## Grænsestridigheder mellem forbund/organisationer i LO og FTF

På det fjerde møde i den politiske styregruppe for LO-FTF 2020-projektet blev spørgsmålet om løsning af grænsestridigheder indenfor og mellem LO og FTF behandlet.

### Fornuftige rammer omkring håndteringen af grænsestridigheder

Aktuelt eksisterer der forholdsvis velfungerende rammer og regelsæt omkring håndteringen af grænsestridigheder både internt i henholdsvis LO og FTF samt hovedorganisationerne imellem. Fælles for rammerne er:

- at de involverede organisationer selv har det primære ansvar for at finde holdbare løsninger,
- at der i de tilfælde, hvor organisationer ikke selv kan finde løsninger, foretages en behandling i et grænseudvalg, der kan træffe endelige afgørelser,
- at det alt andet lige – på LO-området - er overenskomstforholdet der kommer til at vægte tung i grænseudvalgets afgørelser.

Antallet af grænsestridigheder er relativt begrænsede både internt i LO og FTF såvel som på tværs af hovedorganisationerne. Mens der de seneste år på LO-området har været enkelte sager, der er blevet behandlet i LO's grænseudvalg, er dette ikke tilfældet i FTF eller hovedorganisationerne imellem.

### Potentielle grænsestridigheder

Etableringen af en ny fælles hovedorganisation kan betyde at potentielle grænsestridigheder kommer frem i lyset. Nedenfor gives eksempler på sådanne.

På it-området er der kendte grænsestridigheder mellem HK og Prosa. Ligeledes kan Metal have berøringsflader med Prosa, der kan give anledning til uoverensstemmelser. Samarbejdet mellem de relevante faglige organisationer på it-området er aktuelt blevet bedre. I sommer indgik HK og Metal sammen med Prosa og AC-organisationerne DJØF og IDA en fælles overenskomst med it-virksomheden CGI.

På finansområdet har HK og Finansforbundet berøringsflader, ligesom HK på laborantområdet har det med Danske Bioanalytikere.

På byggeområdet har Konstruktørforeningen og TL potentielle grænsestridigheder.

På det offentlige område har der historisk været grænseproblemer mellem BUPL og FOA (PMF).

Endelig eksisterer der en række eksisterende og potentielle grænsestridigheder mellem på den ene side Sammenslutningen af Funktionærer (Safu – organiserer funktionærer eller funktionærforeninger), Merkonomernes Hovedorganisation (merkonomer, akademimerkonomer, akademiuddannede, agrarøkonomer og studerende uanset arbejdssted) samt nogle personaleforeninger på virksomheder, der er selvstændige medlemmer af FTF og på den anden side HK.

## Perspektiver

Fremadrettet er det væsentligt at konstatere:

- De rammer og regelsæt for løsning af grænsestridigheder, der allerede eksisterer, vil kunne løse de grænsestridigheder, som medlemsorganisationerne måtte ønske løst i forbindelse med etablering med en ny fælles hovedorganisation.
- En ny fælles hovedorganisation vil ikke i sig selv generere nye grænsestridigheder.
- Det vil ikke være frugtbart at stille etableringen af en ny hovedorganisation i bero indtil eksisterende eller potentielle grænsestridigheder er løst.
- Etableringen af en ny fælles hovedorganisation kan resultere i, at de implicerede organisationer etablerer nye samarbejdsaftaler eller nye fælles organisationer.

## Trepartsforhandlinger

På det fjerde møde i den politiske styregruppe for LO-FTF 2020-projektet blev spørgsmålet om trepartsforhandlinger – udfordringer og muligheder – diskuteret.

### Udfordringer

Trepartsinstitutionen er og bliver et altafgørende vigtigt instrument i fagbevægelsens interessevaretagelse. Der er adskillige eksempler på, at fagbevægelsen, arbejdsgiverne og det politiske system har indgået trepartsaftaler, der har styrket samfundsudviklingen i almindelighed og arbejdsmarkedet i særdeleshed.

Fælleserklæringen fra 1987, der resulterede i arbejdsmarkedspensionerne, er historisk, men en lang række af større og mindre trepartsaftaler, herunder bl.a. aftaler om voksen og efteruddannelse (kompetencefonde, 2006), udviklingen af den offentlige sektor (uddannelsesmuligheder mm., 2007) og virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde (2009) har bidraget til løfte lønmodtagernes muligheder.

Trepartsinstitutionen er fremadrettet udfordret af følgende:

- LO-fagbevægelsens faldende medlemstal, der svækker fagbevægelsens legitimitet og attraktivitet som aftalepart.
- Den relativt svage overenskomstdækning og dermed aftaleimplementering i visse brancher i den private sektor (forretningsservice samt hotel- og restaurant).
- Pres på overenskomsterne fra lovgivning fra EU, der kan betyde, at selve overenskomstreguleringen til kommer til at spille en mindre rolle.
- Muligheden for at skabe bred enighed på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagersiden omkring en given aftale.

For lønmodtagersiden viser de aflyste forhandlinger om økonomi og arbejdsmarked i 2012, at det er vanskeligt at forpligte sig til hovedformålet i et trepartsaftalekompleks, hvis det også indbefatter, at man skal afstå tilkæmpede rettigheder såsom feriefridage, og der ikke har været foretaget en tilstrækkelig forventningsafstemning i og med medlemsorganisationerne.

### Perspektiv

Trepartsinstitutionen skal også fremadrettet være et væsentligt instrument til at løfte fagbevægelsens interessevaretagelse i forhold til såvel brede samfundsøkonomiske som arbejdsmarkedsmæssige områder. Ser man på de udfordringer samfundet såvel som arbejdsmarkedet står overfor, er det nærliggende at bringe overenskomsterne/trepartsinstitutionen i spil i forhold til områder som:

- Uddannelse – udbygning af mulighederne for uddannelse og udvikling gennem hele arbejdslivet.
- Arbejdsmiljø – forbedringer på såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø er en altafgørende forudsætning for, at lønmodtagerne kan være aktive på arbejdsmarkedet til pensionering.

- Dagpenge – bidrage til at finde en ny balance i flexicuritymodellen, der sikrer lønmodtagernes tryghed og udviklingsmuligheder sammen med virksomhedernes behov for fleksibilitet.
- Investeringer i job og vækst – jf. LO og FTF's fælles valgoplæg "Sammen skaber vi værdi"
- Alderdomssikring – arbejdsmarkedspensionen og ATP skal være med til at sikre lønmodtagernes muligheder, når de forlader arbejdsmarkedet.
- Den offentlige sektor – udvikling af nye styreformer, der fokuserer på det meningsfulde, så unødige kontrol og dokumentation afskaffes, så ressourcer frigøres og der bliver bedre plads til fagligheden i opgaveløsningen til gavn for borgerne.

# Perspektivnotat vedr. fagbevægelsens arbejdsmiljøpolitik

**På det femte møde i den politiske styregruppe for 2020 projektet mellem LO og FTF blev temaet vedr. fagbevægelsens arbejdsmiljøpolitik drøftet. Notatet sammenfatter og perspektiverer baggrundsmaterialet og drøftelserne på mødet.**

84 pct. af danske lønmodtagere mener, at den vigtigste opgave for fagbevægelsen er at kæmpe for at forbedre arbejdsmiljøet. Samtidig er et sikkert og sundt arbejdsmiljø en gevinst for samfundet som helhed, for den enkelte lønmodtager, og for den enkelte arbejdsplads.

Lønmodtagerne skal kunne gå på arbejde uden at risikere at komme til skade, blive syge eller nedslidte. Det er ikke blevet mindre vigtigt med de seneste årtiers mange reformer, der har til hensigt at holde lønmodtagerne længere på arbejdsmarkedet.

Forskning viser, at virksomhedernes investeringer i et godt arbejdsmiljø giver overskud i form af øget kvalitet og produktivitet, forbedret motivation og innovationsevne, og dermed i sidste ende de danske arbejdspladsers produktivitet og konkurrenceevne.

En indsats for et godt arbejdsmiljø er en ren vindingsag for alle.

## Udfordringer i arbejdsmiljøet

- Der anmeldes årligt mere end 40.000 arbejdsulykker med mere end en dags fravær til Arbejdstilsynet. Reelt indtræffer der årligt langt flere arbejdsulykker idet en tredjedel af de anmeldte arbejdsulykker slet ikke anmeldes. Desuden anmeldes der omkring 20.000 erhvervsbetingede lidelser.
- 2.100 dødsfald i aldersgruppen 25-64 år er hvert år relateret til dårligt arbejdsmiljø, herunder ca. 1.400 relateret til psykisk arbejdsbelastning.
- Dårligt arbejdsmiljø har både store menneskelige og økonomiske omkostninger. I Danmark løber udgifterne op i 50-90 mia. kr. om året. Det langvarige sygefravær, der skyldes arbejdsmiljøet, koster hvert år samfundet 15 mia. kr., og dertil kommer produktionstab, tabt arbejdsfortjeneste, behandling i sundhedssystemet, sygedagpenge og andre sociale ydelser.
- Dårligt arbejdsmiljø er ulige fordelt. Der er en tydelig sammenhæng mellem løn, uddannelsesniveau, jobindhold og helbredstilstand.
- Det er kun halvdelen af de ufaglærte og kortuddannede lønmodtagere, der mener at kunne blive i jobbet frem til pensionsalderen, mens det for langvarigt uddannede gælder for mere end 70 pct. Årsagerne til den tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er det høje arbejdspress og fysisk og psykisk belastende arbejde.
- Mange lønmodtagere oplever, at arbejdspresset og intensiteten i arbejdet øges betydeligt. Det giver både fysiske og psykiske skader og nedslidning. 67 pct. af lønmodtagerne oplever, at der i de seneste år er kommet en øget arbejdsmængde, 64 pct. oplever, at der er blevet indført flere dokumentationskrav, og næsten halvdelen (45 pct.) er af den opfattelse, at det er blevet vanskeligere at påvirke ledelsens dagsorden.
- Målsætningen for de nationale arbejdsmiljøstrategier (2020 målene) er langt fra indfriet, og for så vidt angår psykisk overbelastning er kurven end ikke knækket.

- Arbejdstilsynets bevillinger er blevet kraftigt reduceret, og finansieringen af Arbejdstilsynets særlige indsats mod fysisk og psykisk nedslidning samt bygge-/anlægsområdet sker med midlertidige bevillinger. Der er derfor en stor udfordring i at sikre opretholdelsen af et stærkt Arbejdstilsyn. Samtidig er midlerne til arbejdsmarkedets parter fælles indsats (de såkaldte partsmidler) blevet mere end halveret.
- Nutidens arbejdsmiljøproblemer er også fremtidens arbejdsmiljøproblemer, men der kommer flere til. Vi skal de næste mange år stadig tage os af problemer med arbejdsulykker, muskel-/skeletbesvær og belastende psykisk arbejdsmiljø. Samtidig bliver skadevirkningerne ved nye arbejdsmiljøproblemer så som nanopartikler og andre kemiske stoffer stadig mere synlige.
- Arbejdspladserne har ikke tilstrækkelig arbejdsmiljøviden, og mange arbejdspladser har svært ved at varetage helt basale arbejdsmiljøopgaver som APV mv. De har samtidig generelt vanskeligt ved at håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Der er hårdt brug for arbejdsmiljørådgivning, men brugen er faldet kraftigt de sidste 10 år.

## Fagbevægelsens målsætninger

- Det er hovedorganisationernes erklærede målsætning, at alle danske lønmodtagere skal kunne passe deres arbejde uden at risikere at komme til skade, blive syge eller nedslidte. Det er ikke blevet mindre vigtigt med de seneste årtiers mange reformer, der har til hensigt at holde lønmodtagerne længere på arbejdsmarkedet.
- Det er en målsætning, at arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsniveau, brancheniveau og samfundsmæssigt retter sig mod hele spektret af arbejdsmiljøproblemer med en fokuseret indsats i forhold til både de fysiske og psykiske udfordringer og de nye typer af problemstillinger, der tegner sig på baggrund af både teknologiudvikling og ændringer i arbejdets organisering. Der er i den sammenhæng særligt behov for at begrænse dokumentationskrav og kontrol.
- Det er en målsætning at løfte den samlede indsats for at forebygge og bekæmpe dårligt arbejdsmiljø og styrke det samlede arbejdsmiljøsystem, herunder også at partsystemet sikres et kontinuerligt finansieringsgrundlag og samarbejdet mellem de forskellige aktører optimeres.
- Det er en målsætning at skabe politisk forståelse for og større synlighed i forhold til omkostningerne ved dårligt arbejdsmiljø. Forskningen viser, at investeringer i godt arbejdsmiljø kommer dobbelt tilbage til virksomheden, blandt andet fordi produktiviteten forbedres.

## Strategiske pejlemærker og perspektiver

- Hovedorganisationerne vil arbejde for et synligt og effektivt Arbejdstilsyn som en afgørende aktør i arbejdsmiljøarbejdet. Det virker præventivt, og holder de virksomheder til ilden, der ikke af sig selv tilbyder sunde og sikre arbejdsforhold. De nuværende ressourcer skal som minimum fastholdes i de kommende år.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at virksomhedernes indsats for arbejdsmiljøet påvirkes gennem brug af økonomiske incitament. Dårligt arbejdsmiljø skal



straffes hårdt og muligheden for at miste retten til at drive virksomhed kan indgå. ”Naming and shaming” kan bruges i større omfang, og kædeansvar i forhold til arbejdsmiljøloven ved brug af underleverandører kan også indgå.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at et godt arbejdsmiljø belønnes økonomisk. Arbejdspladser, der belønnes, skal ud over en kontant økonomisk belønning, have lov at bruge et officielt logo, der viser, at man tager arbejdsmiljøet alvorligt. Samtidig kan skattetekniske fordele og/eller nedslag i forsikringspræmier til arbejdspladser, der prioriterer det gode arbejdsmiljø, overvejes.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at indføre arbejdsmiljøkrav ved offentlige indkøb og udbud.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der udvikles et nyt og moderne arbejdsmiljørådgivningssystem, der kan stimulere målrettet efterspørgsel fra arbejdspladserne efter arbejdsmiljørådgivning.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at styrke indsatsen mod arbejdsulykker, og herunder sikre at alle anmeldelige arbejdsulykker registreres, bl.a. gennem forbedret overvågning og samtidig brug af oplysninger fra skadestuer og Arbejdstilsynets officielle anmeldesystem.
- Hovedorganisationerne vil med udgangspunkt i trepartsaftalen fra 2010 om muskel- og skeletbesvær arbejde for at styrke den forebyggende indsats på området.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der iværksættes forebyggelsestiltag, der løbende kan sikre et højt beskyttelsesniveau i forhold til ansatte, der udsættes for kemikalier, allergener og nanomaterialer i arbejdsmiljøet – herunder også fortsat forskning i farlighed, eksponeringsrisiko og virkemidler.
- Hovedorganisationerne vil sætte et særligt fokus på behovet for at forebygge arbejdsrelateret vold og trusler.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for en øget reel ligestilling mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø i forhold til lovgivning, tilsynspraksis, forebyggelsesindsatsen og i arbejdsskadesystemet.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at ledelse bliver et samarbejdsanliggende på arbejdspladserne, og at der skabes fælles rammer for løbende dialog om ledelse og arbejdsmiljø.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for mere forskning både i forhold til de positive og de negative sider af det psykiske arbejdsmiljø. Der er i særlig grad brug for medicinsk forskning, så sammenhænge mellem påvirkninger på arbejdspladsen og psykiske reaktioner og sygdomme dokumenteres. Tilsvarende kan det klarlægges, hvordan og i hvilket omfang ”positive faktorer” kan anvendes som et instrument i arbejdsmiljøindsatsen.
- Hovedorganisationerne vil iværksætte et fælles udviklings- og analysearbejde i forhold til udfordringerne med det grænseløse arbejde for at finde nye løsninger.
- Hovedorganisationerne vil afdække og sætte fokus på de decentrale leders krydspres og udfordringer i en krisetid. Ledere skal have en solid efteruddannelse om psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse, fastholdelse og kendskab til såvel risikofaktorer som positive faktorer, der kan fremme et godt psykisk arbejdsmiljø.

## Perspektivnotat vedr. uddannelsespolitik

**På det femte møde i den politiske styregruppe for 2020 projektet mellem LO og FTF blev temaet uddannelsespolitik drøftet. Notatet sammenfatter og perspektiverer baggrundsmaterialet og drøftelserne på mødet.**

Uddannelsesområdet er både samfundsmæssigt og for fagbevægelsen et helt centralt politikområde. Uddannelse er på mange måder omdrejningspunktet for vækst og velfærd, en forudsætning for at bryde den sociale arv og sikre sammenhængskraften og demokratiet i samfundet.

Danmark har i mange år haft en relativ konkurrencefordel qua et højt uddannelsesniveau. Den position er imidlertid ikke længere givet. En lang række udfordringer tegner sig i forhold til såvel børn og unge, grunduddannelserne og efter- og videreuddannelsesområdet.

Fagbevægelsen skal ikke alene forholde sig til snævre faglige kvalifikationer, men også have fokus på sikring af bredere kompetencer som både omfatter praktisk og teoretisk forståelse og personlige udviklingsmuligheder.

Frafaldet i både ungdomsuddannelserne og i de professions- og erhvervsrettede uddannelser er fortsat for højt samtidig med at bl.a. APL undersøgelsen understreger, at lønmodtagerne er bekymret for om deres kvalifikationer og kompetencer slår til på fremtidens arbejdsmarked.

### Udfordringer og perspektiver

#### Børn og unge

Gode dagtilbud og gode grundskoler er fundamentet for al videre uddannelse, og kan gøre en væsentlig forskel i indsatsen for at give alle børn lige muligheder for et godt liv og at udvikle sig optimalt.

- Der ligger en udfordring i at skabe de kvalitative rammer for, at daginstitutioner, skoler og SFO kan udfylde deres rolle optimalt, og sammen med klubber og fritidshjem sikre, at alle børn og unge får en god start i livet, hvor social baggrund, køn og etnicitet betyder mindre for, hvad børnene får ud af deres tid i uddannelsessystemet.
- Grundskolen skal udruste de unge med kvalifikationer, der giver dem forudsætninger for at skabe sig en god tilværelse og blive aktive borgere i et demokratisk samfund. De unge skal opnå forudsætninger for at kunne påbegynde og gennemføre en kompetencegivende uddannelse.
- Unge skal have bedre vejledning om deres jobmuligheder og uddannelse, og det kræver at der afsættes ressourcer, så alle elever får blik for de erhverv og professioner, hvor de har mulighed for at få et godt arbejdsliv.
- Kun 71 pct. af alle unge har taget en ungdomsuddannelse 5 år efter, at de gik i 9. klasse. Det er et problem. Alle unge skal have et attraktivt og relevant uddannelses tilbud, men der mangler tilbud til dem, der efter folkeskolen ikke kan og vil gå videre i enten erhvervsuddannelser eller gymnasiale uddannelser. Der er behov for at udvikle et nyt tilbud, der bygger videre på styrkerne fra produktionsskoler, egu, frie fagskoler mv.

## **Ungdomsuddannelser og videregående uddannelser med vægt på de erhvervs- og professionsrettede**

De erhvervs- og professionsrettede uddannelser har en for lille søgning i forhold til kommende behov på arbejdsmarkedet. Mange flere skal gennemføre erhvervsuddannelser og jobrettede videregående uddannelser.

- Erhvervsuddannelserne skal være mere attraktive, så flere unge søger den vej. En udfordring er manglen på praktikpladser, som skal afhjælpes med bl.a. systematiske screeninger. Der er behov for at stille yderligere krav om en reel uddannelsesgaranti, hvor arbejdsgiverne også må bidrage noget mere. Samtidig er der også brug for at arbejde med udvikling af kvaliteten i uddannelserne.
- De gymnasiale uddannelser skal kvalificere til hele bredden af videregående uddannelser og ikke fokusere så stærkt mod teoretiske uddannelser på universiteterne som det primære mål. Den konkrete relevans skal bringes tættere ind i undervisningen og karakterkravene til optagelse på gymnasiet og på EUD skal være ens.
- Søgemønstret til videregående uddannelser skal ændres, så flere søger ind på de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser. Det kræver både dimensionering og et konsekvent arbejde med at sikre kvaliteten i uddannelserne. Der skal være gode muligheder for at videreudanne sig på master og kandidatniveau.
- Kvaliteten i de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser skal løftes gennem flere undervisningstimer, et stærkt videngrundlag og øget studieaktivitet, og gennem bedre sammenhæng mellem teori og praksis. Samtidig skal kvaliteten i praktikken styrkes.
- Erhvervsakademier og professionshøjskoler skal have tilstrækkelige bevillinger til anvendt forskning og udvikling. Det er en nødvendighed for at institutionerne kan opbygge kvalificerede videmiljøer og levere ny og anvendelsesorienteret viden til erhverv og professioner.

## **Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet**

Krav om fornyelse, effektivisering og fleksibilitet gælder på alle typer af arbejdspladser og i alle former for jobs. Alle lønmodtagere skal kunne opkvalificere sig i takt med nye krav på arbejdsmarkedet, eller for at gøre karriere og få nye jobs.

- Ufaglærte har større risiko for ledighed og udstødning fra arbejdsmarkedet. Det skal sikres, at der er gode tilbud til denne gruppe med efter- og videreuddannelse, realkompetencer, gode tilbud om grundlæggende og almen undervisning samt uddannelse som et væsentligt element i beskæftigelsespolitikken.
- Det statslige engagement i efter- og videreuddannelse på videregående niveau er ikke tilstrækkeligt. Store grupper har oplevet forringelser og der er brug for at gentænke og styrke rammebetingelserne for efter- og videreuddannelse, sådan at den nødvendige kompetenceudvikling er en reel mulighed for alle, uanset uddannelsesniveau. Der kan være behov for at nedsætte et udvalg med partsrepræsentation, som ser på udvikling af bl.a. efter- og videreuddannelse på videregående niveau.
- Sammenhængen og samspillet mellem de forskellige niveauer og systemer på uddannelsesområdet må ikke udgøre en barriere for mulighederne for at efter- og vi-

dereuddanne sig. Det skal være muligt at bygge oven på grunduddannelser hele vejen igennem uddannelsessystemet.

- På en række ansættelsesområder er der opbygget overenskomstbaserede uddannelsesrettigheder. Den forskelligartede praksis for at overenskomstbasere ret til kompetenceudvikling betyder dog udfordringer i forhold til fælles løsninger for hele fagbevægelsen. Der er brug for at arbejde med de faglige strategier på dette felt.

### **Udfordringer for fagbevægelsen i forhold til at få indflydelse på uddannelsespolitikken**

De faglige organisationer arbejder alle med uddannelsespolitik, både på uddannelsesniveau og på institutionsniveau, men har ikke samme gode afsæt for at gøre det. Der er behov for at udvikle og styrke mulighederne for indflydelse.

- Det er en udfordring at dokumentere, hvordan den faglige indflydelse er med til at kvalificere uddannelserne. Her skal både udvikles på den faglige praksis og på dokumentationen.
- Der er brug for at samarbejde om at få indflydelse på de decentrale og de centrale beslutningsprocesser. Fagbevægelsen må koordinere og samarbejde om strategiske mål og om det konkrete samarbejde i råd, udvalg og bestyrelser.

## **Bilag 5: Scenarier for udviklingen af et fremtidigt samarbejde mellem LO og FTF i et 2020-perspektiv**

### **Indgang**

I kommissoriet for politisk styregruppe er det fastlagt, at styregruppen har til opgave at forberede et fælles beslutningsgrundlag for FTF og LO, som kan indgå i hovedorganisationernes arbejde frem mod deres respektive kongresser i oktober og november 2015.

Processen frem til udarbejdelsen af den endelige indstilling til beslutningsgrundlag på styregruppemødet den 8. maj indbefatter, at der på styregruppemødet den 9. april er en drøftelse af forskellige scenarier for udvikling af samarbejdsmulighederne mellem LO og FTF, herunder en ny fælles hovedorganisation.

De sidste års udvikling og diskussionerne i den politiske styregruppe har vist, at der er bred opslutning til at fortsætte og intensivere samarbejdet, men også at den nuværende hovedorganisationsstruktur er udfordret og ikke udnytter mulighederne for at varetage lønmodtagernes interesser godt nok.

Det bygger bl.a. på erkendelsen af at fagbevægelsen er svækket i den politiske interessevaretagelse, at dele af medlemstabet blandt LO-organisationerne udfordrer fagbevægelsens legitimitet, at samarbejdsrelationerne med partierne er under omdannelse og at ressourcerne skal udnyttes bedre.

Derfor indledes dette notat med en kortfattet skitsering af, hvad fremtidens hovedorganisation skal kunne levere for at modsvare de udfordringer, hovedorganisationerne står overfor. Efterfølgende skitseres tre scenarier for udviklingen af samarbejdet. Scenarierne er benævnt: 1. Strategisk alliance, 2. Ny fælles hovedorganisation, og 3. Ny fælles overbygningsorganisation.

### **Potentialer for fremtidens hovedorganisation/samarbejde**

LO og FTF har gennem de seneste år analyseret udfordringer og muligheder i samarbejdet for fagbevægelsen og for hovedorganisationerne i særdeleshed<sup>1</sup>. Samtidig er det konkrete samarbejde om den politiske interessevaretagelse og kampagner intensiveret.

Analyserne og diskussionerne i den politiske styregruppe har vist, at der forsat er uudnyttede potentialer i samarbejdet mellem hovedorganisationerne. Der er forskellige veje derhen. Potentialerne findes særligt inden for følgende områder:

#### **Politisk interessevaretagelse**

- En styrket national og international politisk interessevaretagelse – bl.a. gennem et tæt samarbejde med politiske partier på tværs af det politiske spektrum – og et styrket samarbejde med ministre og centraladministration.
- Selvstændige politiske hovedorganisationsudspil til samfundsøkonomiske og arbejdsmarkedspolitiske løsninger, der søges gennemført gennem et samspil mellem trepartsforhandlinger, overenskomster, partsaftaler og lovgivning.

---

<sup>1</sup> Analyserne er samlet i udgivelserne ”Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020” og ”Muligheder for fagbevægelsen frem mod 2020”.

- En øget indsats på analyse- og kampagneområderne, der vil styrke den faglige og politiske strategiudvikling og fremme den politiske interessevaretagelse.

### **Aftalesystemet**

- Et fortsat tæt samarbejde med de private arbejdsgivere med udgangspunkt i LO/DA-aksen og overenskomstakserne, baseret på en samfundsøkonomisk ansvarlighed.
- En udvikling og beskyttelse af den danske model nationalt og internationalt, herunder hovedaftaler og det fagretslige lovkompleks samt en styrket koordinering af samspillet mellem de offentlige og private overenskomstområder.
- En bred fælles front over for arbejdsgiverne, der vil kunne levere et styrket afsæt for effektiv konflikthåndtering med virksomme sympatikonflikter.

### **Balancer og mandater**

- Bedre synergi i samarbejdet mellem offentligt ansatte og privatansatte om udviklingen af samfundsøkonomien og velfærdssamfundet i respekt for den grundlæggende balance i dansk økonomi mellem den private og den offentlige sektor.
- Øget politisk anerkendelse af både offentligt og privatansattes interesser og samspillet her i mellem.
- En udbygning af hovedorganisationernes demokratiske struktur og legitimitet med særlig vægt på at sikre gode mandater. Det skal bl.a. sikre løbende inddragelse af medlemsorganisationerne i forbindelse med forhandlinger og etablering af gode forhandlingsmandater.

### **Ressourcer og kommunikation**

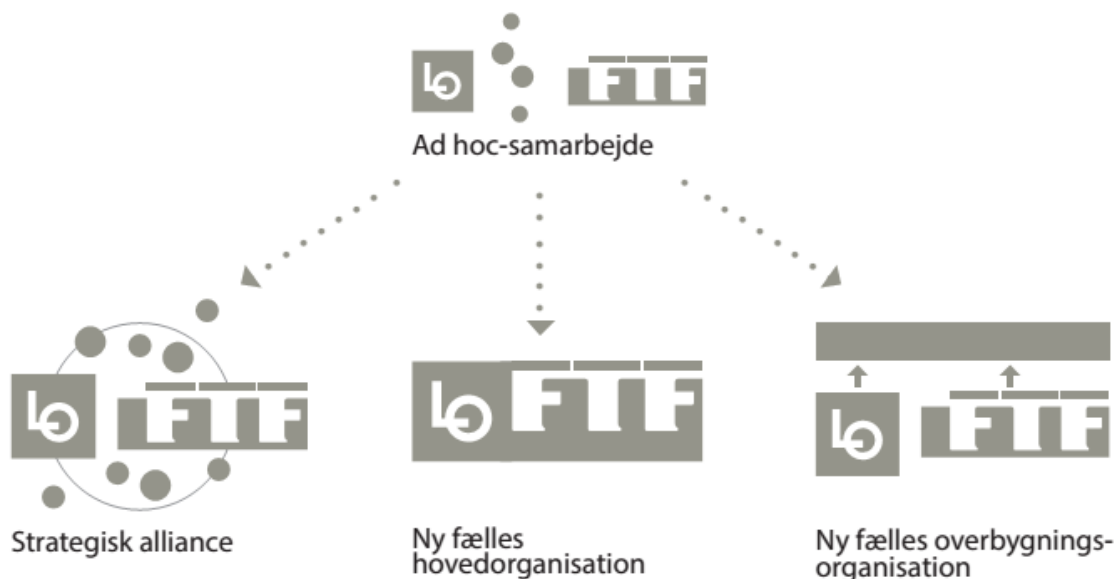
- En udbygning af samarbejdet mellem medlemsorganisationer og mellem medlemsorganisationer og hovedorganisationer, der kan sikre stordriftsfordele.
- Skabelse af en ny start for fagbevægelsen med et nyt brand og en ny fortælling.

Spørgsmålet er, hvilket af de tre scenarier, der beskrives i det efterfølgende, som er bedst til at indfri disse potentialer?

### **Scenarier for et fremtidigt samarbejde**

Der er flere muligheder for at udvikle hovedorganisationerne, så de matcher medlemsorganisationernes krav og forventninger. I notatet udfoldes tre scenarier for udviklingen af hovedorganisationssamarbejdet mellem LO og FTF. Som baggrund for at kunne bedømme de tre scenarier tegnes der først et billede af den aktuelle samarbejdskonstruktion – ad hoc-samarbejdet.


Det aktuelle ad hoc-samarbejde beskrives i form af ”styrker” og ”svagheder”, mens de tre scenarier for udviklingen af samarbejde belyses nærmere i form af henholdsvis ”muligheder” og ”trusler”.



### Hovedorganisationernes samarbejde i dag: Ad hoc-samarbejde

Ad hoc-samarbejdet beskriver samarbejdet mellem LO og FTF, som det har udviklet sig i de indeværende kongresperioder (LO 2012-2015, FTF 2013-2015)<sup>2</sup>. Ad hoc-samarbejdsformen er karakteriseret ved, at LO og FTF fra sag til sag vælger at samarbejde på et afgrænset område og/eller med at fremme et bestemt formål.

I nedenstående skema er de vigtigste ”styrker” og ”svagheder” fremhævet ved det aktuelle LO-FTF-samarbejde – Ad hoc-samarbejdet.

 Ad hoc-samarbejde	
<p><b>Styrker</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Optimering af interesser for hovedorganisationernes ”egne” medlemsorganisationer.</p> <p>Nuværende traditioner for samarbejde med politiske partier fortsætter.</p> <p>Hovedorganisationerne vurderes at være relevante samarbejdspartnere i centraladministrationen, da organisationerne repræsenterer et bredt samfundsbærende blik på politikken.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Fastholder LO/DA-aksen.</p> <p>Grænsekonflikter håndteres indenfor og mellem ho-</p>	<p><b>Svagheder</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Samlet set er den politiske interessevaretagelse svækket.</p> <p>Hovedorganisationerne taler ikke med én stemme.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Aftalesystemet udvikles ikke på tværs af den offentlige og private sektor.</p> <p>Reelle grænsekonflikter fortsætter uafklarede.</p> <p><b>Mandater:</b> Organisationerne, især LO, har problemer med at skabe gode mandater.</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Ad hoc-samarbejdet mellem hovedorganisationerne er ressourcemæssigt, organisatorisk og administrativt</p>

<sup>2</sup> Se også ”Det eksisterende LO-FTF-samarbejde”.

<p>vedorganisationerne.</p> <p><b>Mandater:</b> Når der kan samles mandater, står hovedorganisationerne fortsat stærkt.</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Kendte og stærke brands ift. samarbejdspartnere.</p>	<p>tungt.</p> <p>På områder, hvor der ikke er etableret samarbejde, løser hovedorganisationerne de samme opgaver - dobbeltarbejde.</p> <p>Manglende profil over for enkeltgrupper af medlemmer i hhv. LO og FTF.</p> <p>Savner et nutidigt brand og fortælling ift. medlemmer og potentielle medlemmer.</p>
---	---

### Scenarie 1: Strategisk alliance

Strategisk alliance-scenariet indebærer, at LO og FTF fortsætter som selvstændige og uafhængige hovedorganisationer, men at LO og FTF systematisk og kontinuerligt afsøger samarbejdsmulighederne inden for hovedorganisationernes kerneopgaver. Det der i første omgang adskiller scenariet fra ad hoc-samarbejdet er, at man i dette scenarie beslutter fælles strategier på udvalgte politiske områder. Man kan sige, at LO og FTF i en strategisk alliance er hinandens ”første valg”, men at muligheden for, at hovedorganisationerne går enegang i tilknyttede områder, foreligger og er legitim.

I skemaet er de vigtigste ”muligheder” og ”trusler” fremhævet i forhold til, at LO og FTF skulle indgå en strategisk alliance.

 <p>Strategisk alliance</p>	
<p><b>Muligheder</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Der kan udvikles forskellige former for samarbejder, der ikke nødvendigvis fører til fælles policy eller sekretariater, fx udvikling af den lokale interessevaretagelse. Det kan styrke interessevaretagelsen i enkeltsager.</p> <p>Nuværende traditioner for samarbejde med politiske partier fortsætter.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Bibeholder nuværende organisering af hovedorganisationer, karteller mv.</p> <p>Fleksible muligheder for alliancer med både offentligt og private arbejdsgivere.</p> <p><b>Mandater:</b> Mandater kan gives og fornys fleksibelt inden for begrænsede områder.</p>	<p><b>Trusler</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Hovedorganisationerne bruger mere tid på at koordinere den politiske interessevaretagelse end på at optimere den. Udnytter ikke hele potentialt.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Forhandlingssystemerne fornys ikke.</p> <p>Fagbevægelsen spaltes mere og mere i en offentlig og en privat hovedorganisation.</p> <p><b>Mandater:</b> Et konstant fokus på at skaffe mandater mellem organisationerne kan udvande indsatsen i det politiske system.</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Manglende resourcegevinst hvis koordineringsarbejdet griber om</p>




<p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Hovedorganisationerne kan hver især udvikle stærkere identiteter over for medlemmer og offentlighed.</p>	<p>sig.</p> <p>Faldende indtægter (medlemstab) modsvarer ikke af effektiviseringer og får negative konsekvenser for hovedorganisationernes muligheder for interessevaretagelse.</p> <p>Fagbevægelsen fornyer ikke sit brand og sin fortælling.</p>
---	--

## Scenarie 2: Ny fælles hovedorganisation

LO og FTF danner en ny hovedorganisation inden for en overskuelig periode. Den nye hovedorganisation træder i stedet for de to eksisterende hovedorganisationer.

I nedenstående skema er de vigtigste ”muligheder” og ”trusler” oplyst i forhold til etableringen af en ny fælles hovedorganisation mellem LO og FTF.

 <p>Ny fælles hovedorganisation</p>	
<p><b>Muligheder</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Flere medlemmer (1,5 millioner) dækkende hele arbejdsmarkedet betyder større legitimitet og stærkere repræsentation i forhold til det politiske system og i partssystemet.</p> <p>Samling af ressourcer til samfundsanalyse, politikudvikling og kampagne giver større muligheder for at sætte tryk på den politiske interessevaretagelse.</p> <p>Ny model for samarbejdet med de politiske partier kan skærpe interessevaretagelsen.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Nye muligheder for at forny aftalesystemet og styrke forhandlinger på tværs af offentlige og private forhandlingsområder.</p> <p>Bedre match i relationen til de offentlige arbejdsgivere.</p> <p><b>Mandater:</b> Mandatet skal ikke forhandles to gange.</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Ny hovedorganisation skaber et nyt brand – en ny fortælling.</p> <p>Mulighed for frigørelse af økonomi til medlemsorganisationer.</p>	<p><b>Trusler</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> En ny hovedorganisation kan tabe indflydelse, hvis der ikke skabes nye måder at drive politisk interessevaretagelse på.</p> <p>Hovedorganisationernes kan tabe terræn på den velfærdspolitiske dagsorden, hvis forholdene for de ansatte dominerer dagsordenen.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Kan ændre relationen til DA/private arbejdsgivere.</p> <p><b>Mandater:</b> En ny hovedorganisation kan få vanskeligere ved at samle gode mandater.</p> <p>En ny hovedorganisation løser ikke i sig selv forholdet til store medlemsorganisationer om den politiske interessevaretagelse.</p> <p>En ny hovedorganisation løser ikke problemstillinger om store vs. små medlemsorganisationer</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> En ny hovedorganisation kan tabe fokus på den politiske interessevaretagelse og blive for optaget af organisation.</p>

### Scenarie 3: Ny fælles overbygningsorganisation

LO og FTF fortsætter som selvstændige hovedorganisationer og danner en formel overbygning med selvstændigt sekretariat med henblik på at koordinere og drive den fælles interessevaretagelse på udvalgte områder – fx den danske model, partssamarbejde, samfundsøkonomi og -analyse og dele af den politiske interessevaretagelse.

Scenariet er inspireret af den nuværende konstruktion på det internationale område, hvor LO, FTF og AC har et fælles politisk udvalg, der ”ligger over” de tre hovedorganisationer, samt et fælles sekretariat i Bruxelles.

Termen ”overbygningsorganisation” er valgt idet det indikerer, at der sker en kompetenceoverflytning fra hovedorganisationerne til overbygningen. Demokratisk er overbygningsorganisationen koblet til de tre organisationers besluttende organer.

”Muligheder” og ”trusler” er skitseret i skemaet nedenfor.

 Ny fælles overbygningsorganisation	
<p><b>Muligheder</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Nye samarbejder mellem medlemsorganisationerne kan styrke den politiske interessevaretagelse på udvalgte områder.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Samarbejde om den danske model kan styrke beskyttelsen.</p> <p><b>Mandater:</b> Bedre mandater på de områder, hvor man kan blive enige mellem medlemsorganisationer, hovedorganisationer og i den formelle overbygning.</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Styrket indsats omkring samfundsøkonomi og -analyse.</p> <p>Styrket samarbejde om den danske model kan give større samarbejde om advokathjælp.</p> <p>Stordriftsfordele, hvis hovedorganisationen kan blive enige om, at overbygningen skal udbyde administrative løsninger.</p>	<p><b>Trusler</b></p> <p><b>Politisk interessevaretagelse:</b> Mellemstore og små medlemsorganisationer får ikke varetaget deres politiske interesser, når hovedorganisationsniveauet udtyndes.</p> <p><b>Aftalesystemet:</b> Svækket mulighed for synergi mellem offentlige og private interesser.</p> <p><b>Mandater:</b> Der skal forhandles i flere led. Mandater udvandes. Medlemsorganisationerne mister indflydelse.</p> <p><b>Ressourcer og kommunikation:</b> Hovedorganisationerne og den ny overbygningsorganisation bruger mere tid på at koordinere den politiske interessevaretagelse end på at optimere den.</p> <p>Manglende ressourcegevinst hvis dobbeltarbejdet griber om sig.</p> <p>Økonomiske udgifter ved at skabe et nyt sekretariat uden fast arbejdsbeskrivelse.</p>

## Udgang

Med LO-FTF 2020-projektet er der etableret en ramme for at diskutere fagbevægelsens udfordringer og formulere svarene på samme. LO og FTF står ikke alene med udfordringerne. De påvirker i forskellig grad alle fagbevægelsens organisationer.

Der er frem mod kongresserne i 2015 behov for, at medlemsorganisationerne med hinanden får diskuteret, hvilke forventninger og ønsker de har til deres hovedorganisation i fremtiden – og hvilken ramme der bedst vil være i stand til at indfri deres ønsker og forventninger. Det være sig en fælles LO/FTF ramme eller en udvikling af de kendte rammer for henholdsvis LO og FTF.

Den diskussion handler reelt både om medlemsorganisationernes indbyrdes samarbejde, rolledelingen mellem medlemsorganisationer og hovedorganisationer, styrkelse af samspillet mellem overenskomsterne og de politiske beslutninger samt om samarbejdet med arbejdsgiverorganisationer, regeringen og de politiske partier.

Styregruppens valg af scenarie vil give et første pejlemærke i forhold til, hvordan medlemsorganisationerne i LO og FTF tænker sig fremtidens fagbevægelse.