

# Mulighederne for fagbevægelsen frem mod 2020



Mulighederne for fagbevægelsen  
frem mod 2020

Uddgivet af LO og FTF

Layout: LO

Foto: Polfoto, LO og FTF.

LO-varenr. 2108

ISBN-trykt 978-87-7735-303-1

ISBN-elektronisk 978-87-7735-305-5

September 2014

# Mulighederne for fagbevægelsen frem mod 2020



# Indhold

For medlemmerne - og for samfundet *side 5*

Fagbevægelsen og den danske model *side 7*

EU og globalisering *side 17*

Vækst og velfærd *side 20*

Arbejdsmarkedet og uddannelse *side 25*

Vi arbejder allerede på tværs af LO og FTF sammen i mange spørgsmål. Vi kan udvide dette samarbejde på nye politiske og administrative områder og på tværs af både medlemsorganisationer og hovedorganisationer. Vi kan bygge nye alliancer og partnerskaber. Og vi kan vælge at stifte en ny fælles hovedorganisation.

# For medlemmerne – og for samfundet

Det skal give mening for alle danske lønmodtagere at være medlem af en fagforening med overenskomster og faglige fællesskaber. Medlemskabet giver tryghed og nye karrieremuligheder på arbejdsmarkedet. Man bliver en del af et fællesskab, fagligt og socialt. Medlemskabet giver ordentlige ansættelsesvilkår og sundt arbejdsmiljø. Gennem sit medlemskab er man også med til at tage et ansvar for sine kolleger og samfundet.

Medlemmerne udgør en vidtfavnende gruppe med forskellige job og erfaringer fra arbejdslivet, forskellige uddannelser og karriereønsker og -muligheder, forskelle i indtægter og familieforpligtelser. Kort sagt: Et bredt udvalg af befolkningen. Fagbevægelsen skal kunne favne dem alle sammen.

Den værdi, fagbevægelsen skaber, rækker langt videre end medlemmerne. Fagbevægelsen har stor økonomisk og social betydning for hele samfundet – ikke mindst fordi fagbevægelsen arbejder for et mål om at skabe job til alle. Job giver udvikling og tryghed til den enkelte og familierne. Samtidig er høj beskæftigelse afgørende for at finansiere et velfærdssamfund, der ikke lader de svage i stikken. Målet om job til alle hviler også på en fælles værdi om, at alle så vidt muligt skal påtage sig – og have mulighederne for – at bidrage til samfundet.

Det er fagbevægelsens rolle at skabe disse muligheder for den enkelte lønmodtager – lokalt på de enkelte arbejdspladser, gennem aftale- og overenskomstsyste­met og ved at medlemmernes stemme gøres gældende i den politiske debat. Det er yderligere fagbevægelsens rolle at skære igennem kortsigtede og snævre interesser for at varetage – og skabe forståelse for – lønmodtagernes langsigtede og fælles interesser. Det kræver en ansvarlig kurs både politisk og økonomisk – og det kræver styrke, strategi og samarbejde i fagbevægelsen.

Fagbevægelsens særlige rolle i velfærdssamfundet kommer af, at vi som faglig og politisk be-



vægelse er i stand til at finde nye muligheder for at bidrage til løsningen af de samfundsudfordringer, der opstår. Det samarbejde, der opstår i krydsfeltet mellem aftale- og overenskomstsyste­met og politikdannelsen, skaber nye samfundstiltag, som eksempelvis da arbejdsmarkedspensionerne blev udformet for at sikre lønmodtagerne en sikker økonomi efter pensionsalderen.

Den unikke danske velfærdsmodel hviler på en stærk dynamik mellem den offentlige og private sektor. Arbejdsmarkedet er under konstant udvikling, og det er en kontinuerlig udfordring at skabe private job nok til at finansiere den offentlige sektor. Derfor skal den offentlige sektor udvikle sig og anvende ressourcerne på en måde, der giver et solidt grundlag for vækst og job. Målet med den danske velfærdsmodel er samtidig langt bredere i form af social sikkerhed, rimelig økonomisk lighed, demokratisk dannelse og deltagelse – og samfundsmæssig sammenhængskraft.

Der er flere måder at styrke fagbevægelsens kamp for disse fælles værdier. Vi arbejder allerede på tværs af LO og FTF sammen i mange spørgsmål. Vi kan udvide dette samarbejde på nye politiske og administrative områder og på tværs af både medlemsorganisationer og hovedorganisationer. Vi kan bygge nye alliancer og partnerskaber. Og vi kan vælge at stifte en ny fælles hovedorganisation.

Enigheden om at styrke samarbejdet er foreløbig kulmineret i dette debatoplæg, der beskriver

politiske muligheder for at styrke samarbejdet. Debatoplægget er den anden udgivelse. Den første "Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020" udkom i november 2013. Denne udgivelse skulle gerne gå et spadestik dybere i at beskrive mulighederne i de udfordringer, der blev rejst i den tidligere udgivelse. Oplægget har været debatteret i LO's Daglige Ledelse og FTF's Forretningsudvalg, der i fællesskab lader det indgå i den videre debat om samarbejdet i og mellem fremtidens hovedorganisation(er).

Oplægget er opdelt i 4 afsnit. Afsnittenes forskellighed afspejler det faktum, at vi på nogle områder allerede har et tæt, fagligt og politisk integreret samarbejde, mens andre områder er nye at samarbejde om:

Afsnit 1 beskriver de strategiske muligheder, som hovedorganisationerne har på overordnede politiske og organisatoriske områder som overenskomstudvikling, medlemsrekruttering, politisk interessevaretagelse og service.

Afsnit 2 angiver, hvordan hovedorganisationerne kan styrke den europæiske interessevaretagelse.

Afsnit 3 giver bud på, hvordan hovedorganisationerne kan styrke arbejdet for vækst og velfærd.

Afsnit 4 anviser en bedre vej mod et godt arbejdsmarked og uddannelsessystem, en styrket medarbejderindflydelse og et bedre arbejdsmiljø.

Debatten fortsætter frem mod LO's og FTF's kongresser i efteråret 2015. Dette nye debatoplæg samler og beskriver mulige løsninger, som skal diskuteres og som kan være med til at gøre den samlede fagbevægelse stærkere – sammen eller hver for sig. Debatten vil sikkert give os endnu flere ideer og løsningsforslag.

Den danske fagbevægelse har store fælles udfordringer, men også stor fælles styrke. LO og FTF repræsenterer tilsammen mere end 1,5 million danske lønmodtagere. Vi påtager os allerede i dag en vigtig politisk, økonomisk og demokratisk rolle – på de enkelte arbejdspladser, nationalt og i EU. Som det fremgår af dette nye debatoplæg, har vi mange muligheder for at øge vores styrke, strategi og samarbejde yderligere til gavn for både medlemmerne og samfundet.

Rigtig god læse- og debatlyst!

Bente Sorgenfrey, formand for FTF

Harald Børsting, formand for LO



# Fagbevægelsen og den danske model

## Aftale- og overenskomstsyste

Medlemmerne er fagbevægelsen. Det er medlemmernes organisering i de faglige organisationer, der er ryggraden i det aftale- og overenskomstsyste, den danske velfærdsmodel hviler på.

De faglige organisationer og arbejdsgiverne aftaler løn- og arbejdsvilkår, og hovedorganisationerne tager ansvar for at udvikle arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet gennem politiske forhandlinger, der sikrer samspil mellem lovgivning og overenskomster. Modellen styrker samfundet, løfter lønmodtagernes kollektive rettigheder og giver samtidig muligheder for den enkelte – som arbejdsmarkedspensioner og kompetenceudviklingsfonde er eksempler på.

Aftale- og overenskomstsyste er imidlertid udfordret i disse år. Store dele af det private arbejdsmarked er ikke dækket af overenskomster. Overenskomsterne opleves ikke som attraktive af alle lønmodtagere, og nogle faggrupper har oplevet en markant faldende medlemsopbakning, der påvirker den samlede fagbevægelses legitimitet. Samtidig står mange arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant – og der er et betydeligt globalt pres på lønniveauet, arbejdsvilkårene og beskyttelsen af lønmodtagerne i overenskomsterne.

## Overenskomsternes dækningsområde

I den offentlige sektor er tæt på 100 procent af lønmodtagerne dækket af de vilkår, der aftales i overenskomsterne, mens dækningen generelt er væsentligt lavere på det private arbejdsmarked. I finanssektoren, industrien, byggeriet og transportsektoren er der en relativt høj overenskomstdækningsgrad, mens dækningen er lavere inden for hotel og restaurant, landbrug, rengøring og privat forretningsservice. Fagbevægelsen skal ikke kun kæmpe for at fastholde den nuværende dækning, men så vidt muligt sikre, at de kollektive overenskomster udbredes til både kendte og nye brancher.

Arbejdsgivere og faglige organisationer skal blive bedre til at opretholde og udbrede overens-



komsterne. I nogle brancher handler det først om at få arbejdsgiverne organiseret i arbejdsgiverforeninger. I andre brancher bør overenskomsternes indhold udvikles, så de omfatter den samlede branches behov og udfordringer. De faglige organisationer og forhandlingsfællesskaber skal følge udviklingen i eksisterende og nye brancher og udvikle nye tilbud til medlemmerne gennem overenskomsterne. Eksempelvis er der arbejdspladser, der skifter mellem at være offentlige og private, og hvor konkurrenceudsættelse skaber behov for, at der skabes tryghed om lønmodtagernes løn- og ansættelsesvilkår.

Fagbevægelsen skal koncentrere sig om at overenskomstdække mest muligt af arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen bør ikke bruge kræfterne på intern debat om grænsedragingskonflikter. Der kan derfor være grund til at styrke de interne konfliktløsningsredskaber – også på tværs af hovedorganisationerne. Redskaberne skal understøtte, at fagbevægelsen samarbejder om at udvide sin samlede overenskomstdækning af det danske arbejdsmarked.

Der er arbejdspladser og fag, hvor arbejdets karakter og tilrettelæggelse, arbejdspladsernes

**Medlemmerne er fagbevægelsen.**  
Det er medlemmernes organisering i de faglige organisationer, der er ryggraden i det aftale- og overenskomstsystem, den danske velfærdsmodel hviler på.

struktur og samarbejdet mellem ledelse og medarbejder er så individuelt funderet, at kollektive overenskomster har svært ved at få en dominerende betydning. Her må de faglige organisationer levere professionel rådgivning til det enkelte medlem i forhold til kontraktforhandlinger m.m.

Det er vigtigt, at fagbevægelsen løbende synliggør overenskomsternes kollektive og individuelle værdi og lønmodtagernes muligheder for at påvirke overenskomsternes udvikling.

Hovedorganisationerne vil, i dialog med medlemsorganisationer og arbejdsgivere, bidrage til at øge overenskomstdækningen i brancher med lav overenskomstdækning.

- Hovedorganisationerne vil sikre normer og procedurer, der kan håndtere grænsekonflikter mellem de faglige organisationer - herunder normer og procedurer, der sikrer, at det enkelte medlem og potentielle medlemmer oplever en god proces.
- Hovedorganisationerne vil sammen med medlemsorganisationerne synliggøre relevansen og betydningen af fagbevægelsens tilbud - herunder overenskomster, fællesskabet om faget, servicetilbud til den enkelte mv. - både overfor nuværende og potentielle medlemmer.

#### **Overenskomsterne og udviklingen af velfærden**

Overenskomster er fagbevægelsens vigtigste strategiske og faglige redskab til udvikling og opbygning af nye velfærdsgoder. Arbejdsmarkedspensionerne og kompetenceudviklingsfonde er eksempler på nogle af de velfærdsgoder, der er skabt i krydsfeltet mellem overenskomster og politik - og i et samarbejde mellem fagbevægelsens ledere og politikere. Det er vigtigt, at overenskomsterne fortsat formår både at være et redskab til regulering af den enkeltes løn- og arbejdsvilkår og et strategisk redskab til udvikling af velfærdssamfundet.

De kollektive overenskomster udvikler sig hele tiden, både i form og indhold. Flere forhold, der historisk var reguleret gennem centrale nationale forhandlinger såsom løn og arbejdstid, forhandles nu mange steder direkte mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen på arbejdspladsen. Der er også sket en udbredelse af fritvalgsordninger.

Den udvikling vil fortsætte, og skal de kollektive overenskomster og individuelle valgmuligheder være relevante for de respektive brancher, skal de åbne for en fleksibilitet, der tilgodeser den enkelte arbejdsplads og de enkelte medarbejdergrupper særlige udfordringer, vilkår og ønsker. I fremtiden vil der også være behov for nye indholdsmæssige tiltag, fx tryghed, karrierefremme og uddannelse til nye job eller brancher.

Forandringer på arbejdsmarkedet giver ofte anledning til at udvikle nye elementer i overenskomsterne. Det skete blandt andet, da overenskomsterne introducerede kompetenceudviklingsfonde, løn under barsel, tiltag mod social dumping og senest nye rettigheder til vejledning ved afskedigelse. Overenskomsterne skaber ad den vej tryk på arbejdsmarkedet og i familierne.

En betydelig udfordring kommer fra den demografiske udvikling og fra konsekvenserne af tilbagetrækningsreformen, der betyder, at gruppen af 30-60-årige i en årrække vil blive mindre, mens der vil blive flere helt unge og flere seniorer på arbejdsmarkedet. Der er derfor behov for at forhindre nedslidning gennem en stærkere indsats for både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø – så færre må trække sig fra arbejdsmarkedet på grund af dårligt helbred. Overenskomsterne skal finde svar på denne udfordring i tæt samspil med lovgivningen.

- Hovedorganisationerne og de overenskomstbærende organisationer vil udvikle nye bud på, hvordan de kollektive overenskomster og lovgivningen også i fremtiden kan spille sammen. Det kan blandt andet være nye forslag til at forbedre medlemmernes efter- og videreuddannelse og arbejdsmiljø.
- Arbejdsmarkedets parter og det politiske system må i fællesskab finde løsninger på, hvordan flere kan fastholdes i arbejdsstyrken gennem blandt andet seniortiltag, sundhed og arbejdsmiljø.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at den tryghed, de kollektive overenskomster giver omkring opsigelsesperiode, arbejdsmarkedspensioner, rådgivning i a-kassen mv., spiller bedre sammen med de offentlige systemers tilbud om blandt andet aktivering, uddannelse og pension.

### Globaliseringens pres på overenskomsterne

Der er et stort globalt pres på de danske overenskomster. Udenlandske arbejdstagere og atypisk ansatte udfordrer overenskomsternes dækningsområde – og den internationale arbejdsdeling og konkurrence udfordrer de danske overenskomsters ansættelsesvilkår- og lønniveau.

Det er afgørende at fortsætte udviklingen af overenskomsterne med initiativer og aftaler, der kan modvirke social dumping og dermed bidrage til større tryghed for lønmodtagerne. Det gøres blandt andet ved at skabe gennemsigtighed og ansvarlighed i leverandørkæderne – både i den private sektor og når der udliciteres opgaver i den offentlige sektor.

Et område som arbejdsmiljø er også udfordret af det globaliserede arbejdsmarked. Fx kan afbureaukratisering og regelforenklning gå ud over arbejdsmiljøet, og her er der behov for, at fagbevægelsen arbejder for en samlet indsats mellem politikere, myndigheder og fagbevægelse.

Globaliseringen har fremmet atypiske ansættelser og fleksibilitet på store dele af arbejdsmarkedet. Helt almindelige rettigheder og goder som ret til ansættelsesbevis, ret til feriefridage, fuld løn under sygdom og ret til pension kan være besværlige eller umulige at få adgang til for de atypisk ansatte.

Det er essentielt for solidariteten på arbejdsmarkedet, at overenskomstsyste­met får dækket de områder, der besættes med atypiske ansatte, som deltidsansatte, midlertidigt ansatte, vikarer – eller ligefrem ulovlig arbejdskraft.

- Hovedorganisationerne vil afdække udbredelsen af de forskellige ansættelsesformer – herunder atypisk ansatte – for at sikre, at overenskomsterne og de faglige organisationers tilbud og services er målrettet alle grupper af lønmodtagere og for at undgå social dumping.
- Hovedorganisationerne vil sammen med medlemsorganisationerne arbejde for, at atypisk ansatte bliver omfattet af de kollektive overenskomster og får adgang til de ”typiske” lønmodtagerrettigheder.
- Hovedorganisationerne vil fortsat arbejde på at sikre, at overenskomsterne ikke kommer til at stå alene i kampen mod social

dumping. De offentlige myndigheders indsats må fortsat udvides og forbedres, blandt andet gennem brug af arbejdsklausuler.

### **Tillidsrepræsentanterne og overenskomsterne**

Der er brug for flere aktive og dygtige tillidsrepræsentanter, dels for at sikre at lønmodtagerne får det fulde udbytte af overenskomsternes rettigheder og muligheder, dels for at sikre fagbevægelsen størst mulig indflydelse og implementeringskraft lokalt.

Desværre er der i dag alt for mange arbejdspladser, hvor man ikke har en tillidsrepræsentant. Tidligere har det udelukkende været en udfordring at få TR-dækket de helt små arbejdspladser, men nu står også mange mellemstore arbejdspladser uden tillidsrepræsentant. Det skal de faglige organisationer tage ansvaret for at ændre. Hovedorganisationerne vil understøtte dette arbejde gennem fx uddannelses tilbud og netværk. Der skal vælges tillidsrepræsentanter på de arbejdspladser, hvor overenskomsten giver mulighed for det. Arbejdspladser uden overenskomstdækning, men med kontraktansatte, skal også sikres TR-dækning, fx gennem lokal aftaler. Og endelig skal overenskomsterne gøres lettere at forstå og bruge, så det enkelte medlem ved egen hjælp kan benytte sig af mulighederne.

Overenskomsternes decentralisering og forskydningen af politisk magt fra nationalt til lokalt hold gør tillidsrepræsentanterne til stadig vigtigere aktører på arbejdspladsen, i virksomhederne og i lokalsamfundet. Det stiller krav om, at den enkelte tillidsrepræsentants kompetencer udvikles, så tillidsrepræsentanten både kan varetage sine forhandlingsopgaver og indgå i en mere strategisk og innovativ rolle som medudvikler af arbejdspladsen og lokalområdet i dialog med blandt andet borgere og politikere.

- **Hovedorganisationerne vil støtte medlemsorganisationerne i at få valgt tillidsrepræsentanter på alle arbejdspladser. Det kan blandt andet ske gennem uddannelses tilbud, netværk eller en oplysningsindsats.**
- **Hovedorganisationerne vil støtte medlemsorganisationerne i at sikre, at der er relevante uddannelsesmuligheder for tillidsrepræsentanter i alle organisationer.**

### **Fagbevægelsen som attraktivt tilvalg**

Fagbevægelsens rolle er at sætte en samfundsmæssig dagsorden og opnå resultater både til medlemmernes og samfundets bedste. Bred opbakning fra medlemmerne er afgørende for fagbevægelsens legitimitet, politiske indflydelse og lokale handlegkraft. Det er afgørende, at fagbevægelsen kan organisere lønmodtagerne og fastholde dem som medlemmer. Alle medlemmer skal opleve, at det er værdifuldt og i bred forstand betaler sig at være medlem – både som individ, kollektiv og som deltager i samfundet via fagforeningen.

Opbakningen fra medlemmerne er imidlertid udfordret. Nogle fag mister medlemmer eller har for lav en organisationsgrad, og konkurrencen på medlemskabets pris er stor. De faglige organisationers ydelser passer måske ikke længere til alle lønmodtageres behov.

Skal fagbevægelsen også fremover være et attraktivt tilvalg for alle lønmodtagere og erhvervsaktive, stiller det krav til blandt andet organisering, pris, kvalitet i ydelserne, et moderne internt demokrati og evnen til at møde mange forskellige gruppers fælles og individuelle behov.

### **Organisering og fastholdelse**

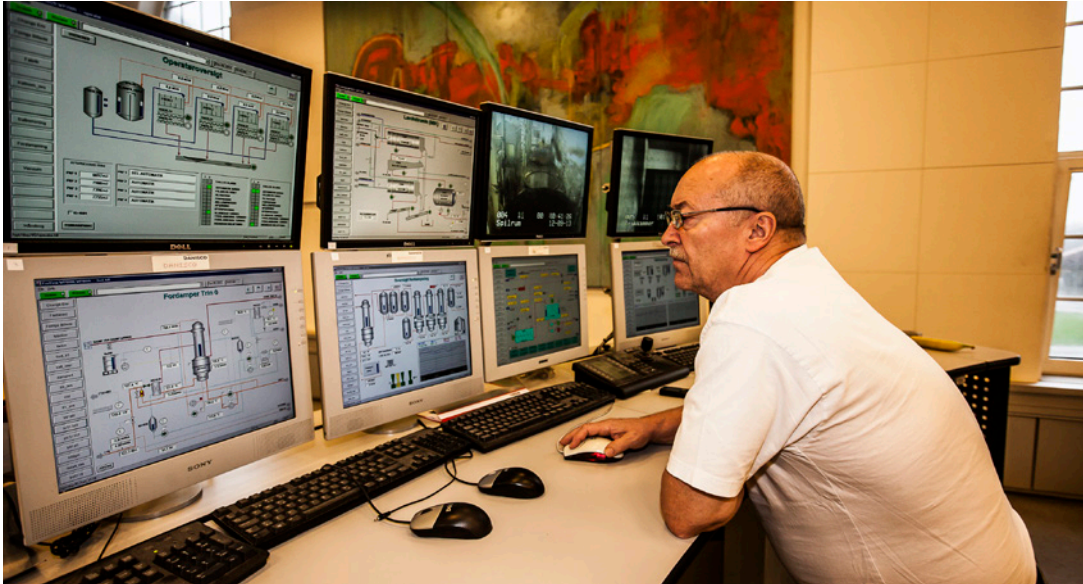
Det er afgørende for medlemstilslutningen, at fagbevægelsen følger med udviklingen på arbejdsmarkedet og formår at tiltrække, fastholde og servicere alle faggrupper og ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked – og formår at skabe attraktive fællesskaber for disse grupper.

Overenskomstdækning af de nye fagområder er vigtig, men det er stadig også en stor opgave at sikre høje organisationsprocenter på alle områder, samtidig med at alle de nuværende medlemmer oplever, at medlemskabet er relevant og betaler sig.

Samtidig er det en vigtig opgave at blive ved med at udvikle fagbevægelsens tilbud og brede appel på de områder, der allerede er velorganiserede, så overenskomsterne, det faglige fællesskab, karrierhjælp, netværk, uddannelses tilbud, hjælp til individuelle ansættelseskontrakter og andre services afspejler medlemmernes aktuelle behov. I samme åndedrag er det væsentligt, at medlemmerne oplever, at fagbevægelsen er tilgængelig, så de ved, hvad de kan få, og at det er enkelt, personligt og en god oplevelse at bruge sin fagforening.

Organisering af medlemmer er først og frem-





mest de enkelte faglige organisationers eget ansvar. Hovedorganisationernes opgave er at skabe fælles ejerskab og koordinere, eksempelvis OK-indsatsen, for medlemsorganisationerne. Det kan bidrage til at skabe en fælles fortælling, der kan give medlemskabet mening for alle typer af medlemmer og potentielle medlemmer.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for at fortsætte den fælles oplysningsindsats med det grønne OK-mærke. Indsatsen skal udvikles i tæt samarbejde med medlemsorganisationerne, så den fælles indsats har en balanceret vægtning af overenskomster og faglige fællesskaber.
- Hovedorganisationerne vil i regi af OK-indsatsen udvikle og afprøve forskellige metoder til at hjælpe potentielle medlemmer med at finde det rigtige medlemskab og til at fastholde medlemmer. Det kan fx ske gennem netværk på tværs af hovedorganisationerne omkring erfaring med hvervstrategier, callcentre, medlemstype-indikatorer, opfølgende arbejde mv.
- Hovedorganisationerne vil i fællesskab udvikle og udbyde et kursusudbud for valgte og ansatte fra medlemsorganisationerne med fokus på organisering, hvervning og fastholdelse, styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle som brobygger til potentielle medlemmer etc.

- Hovedorganisationerne vil udvikle en stærk ledelsesplatform med fokus på ledelse af fag og faglighed. God styring og ledelse er en forudsætning for at skabe udvikling, et godt arbejdsmiljø, innovation og vækst på arbejdsmarkedet.

#### Kvalitet og pris

Prisen på medlemskabet spiller en væsentlig rolle for mange medlemmer og potentielle medlemmer. En effektiv opgaveløsning og fair pris er helt afgørende for, at fagbevægelsen kan bevare sin brede medlemstilslutning og politiske legitimitet.

Fagbevægelsen skal være vedkommende og nærværende i hverdagen. Medlemmerne har – også inden for de enkelte faglige organisationer – forskellige forventninger. Mange ser medlemskabet som et tilbud, hvor kollektivet skaber tryghed om ansættelsesforholdene. Mange lægger stor vægt på den faglige udvikling og tilbud om faglige netværk, der kan udvikle deres profession og arbejdsglæde. Andre er fokuserede på individuelle services, mens andre igen er meget lavt involveret i deres fagforening. Det giver forskellige opfattelser af pris og udbytte.

Fagbevægelsen skal tilbyde noget andet end de konkurrerende forretninger. Medlemskabets værdi afgøres blandt andet af kollektive overenskomster, faglige fællesskaber, rådgivning, service og interessevaretagelse med afsæt i faget og professionen. Fagbevægelsen adskiller sig også ved at have et reelt



medlemsdemokrati med mulighed for indflydelse på overenskomsterne og det faglige fællesskab.

Der ligger et økonomisk potentiale i at slanke fagbevægelsens interne struktur med respekt for det interne demokrati – et økonomisk potentiale, der i bedste fald kan gå hånd i hånd med, at man øger det lokale handlerum og medlemmernes aktive deltagelse.

Der ligger også et stort økonomisk potentiale i at reducere de enkelte faglige organisationers direkte omkostninger til de services, de tilbyder medlemmerne. Det er først og fremmest organisationernes eget ansvar, men hovedorganisationerne kan være med til at støtte dette arbejde ved at give rum for gensidig inspiration og fælles indkøbsaftaler – eller ved direkte at etablere fælles administrative enheder. Også mellem hovedorganisationerne er der mulighed for effektiviseringer, besparelser eller forbedring af ydelserne.

Der findes i dag en lang række teknologiske og digitale værktøjer, der kan understøtte fagbevægelsens tilgængelighed og effektive medlemsservice. Det kan give mulighed for besparelser eller forøget kvalitet. Nogle store organisationer har callcentre, der fleksibelt og uafhængigt af geografi dirigerer medlemmerne videre til de rette sagsbehandlere. Disse erfaringer og andre konkrete løsningsmodeller kan udbredes på tværs af organisationer eller etableres i fællesskab.

- Hovedorganisationerne vil understøtte, at medlemsorganisationerne har en personlig, fagbaseret og effektiv medlemsservice gennem fælles løsninger. Hovedorganisationerne vil afdække muligheder og potentialer ved fælles løsninger inden for en række områder, eksempelvis indkøb, advokathjælp, it-systemer mv.
- Hovedorganisationerne vil koordinere en indsats for at opnå fælles indkøbsaftaler og besparelser – og samtidig opnå større overenskomstdækning af LO- og FTF-organisationernes samarbejdspartnere ved at få en dialog med virksomheder uden overenskomst.
- Hovedorganisationerne vil afdække muligheder for at etablere relevante netværk blandt forskellige grupper af ansatte i de faglige organisationer med henblik på at løfte kvaliteten i fagbevægelsens samlede tilbud til medlemmerne – fx karriererådgivning, lederrådgivning, udvikling af kurser og uddannelse mv.
- Hovedorganisationerne vil lægge op til en debat om mulighederne for at udvikle digitale løsninger, der kan give medlemmer og tillidsrepræsentanter bedre tilgængelighed til oplysninger, eksempelvis lønstatistik.

### Internt demokrati og alliancebygning med medlemmerne

Fagbevægelsen skal koordinere sin politik og kommunikation på tværs af organisationer og hovedorganisationer for at samle kræfterne om at opnå kollektive løsninger. Fagbevægelsen skal også aktivere og udbrede sin politik blandt medlemmer og netværk og få dem til at handle og deltage aktivt både i politikudviklingen og i at skabe forbedringer i konkrete sager.

Muligheden for at deltage som aktiv i en social bevægelse, der gør en forskel i samfundet, kan gøre fagbevægelsen mere attraktiv. En styrkelse af fagbevægelsens indflydelse nationalt og lokalt vil støtte medlemmernes interesse i at være medlem og ad den vej gøre en forskel. Fagbevægelsen skal have medlemmerne med sig, men det kan også være nødvendigt for medlemmernes langsigtede interesser at gå foran medlemmerne, fx i politiske aftaler.

Et aktivt medlemsdemokrati er vigtigt, for at

medlemmerne kan se sig selv i fagbevægelsens politik og budskaber – og samtidig en afgørende forudsætning for fagbevægelsens politiske legitimitet og gennemslagskraft i politiske sager såvel som i overenskomstforhandlingerne. Det er fagbevægelsens forhandlingsmandat. Politikere og arbejdsgivere skal vide, at de krav, som fagbevægelsen fremsætter, er forankret i den medlemskare, fagbevægelsen er talerør for.

Medlemmerne skal have mulighed for at identificere sig med og deltage aktivt i udvikling og udbredelse af fagbevægelsens politik og kultur. For at opnå det, er der behov for at åbne medlemsdemokratiet mere og give mere direkte og fleksible muligheder for at påvirke de politiske prioriteter og selv bidrage aktivt til fagbevægelsens handlekraft i sager, der lokalt eller i en bredere sammenhæng har enkeltmedlemmers interesse.

Mange vil gerne gøre en forskel i en sag, der er vigtig og nærværende for dem – hvad enten det er på arbejdspladsen eller i en samfundspolitisk kontekst. Fagbevægelsen skal skabe en platform for medlemmernes idéer, eksempelvis på arbejdspladserne, i netværk på tværs af arbejdspladser eller via de sociale medier.

- **Hovedorganisationerne vil sammen med medlemsorganisationerne arbejde for at revitalisere demokratiet i fagbevægelsen og skabe platforme for direkte indflydelse til medlemmer og arbejdspladser på væsentlige politiske spørgsmål.**
- **Hovedorganisationerne vil arrangere en udredning og debat om ”Demokratiet i fagbevægelsen – fagbevægelsen i demokratiet”, der kan samle nye ideer og skabe opbakning til at gøre fagbevægelsen til en attraktiv social bevægelse.**
- **Hovedorganisationerne vil, fx via de sociale medier, gøre det muligt for medlemmer at samle sig om og selv bidrage aktivt til bestemte politiske sager.**
- **Hovedorganisationerne vil sammen med medlemsorganisationerne etablere uddannelsesstilbud til aktivister, faglige ledere og nye meningsdannere, der kan understøtte en forandring og revitalisering af fagbevægelsens interne demokrati og den lokale og sagsorienterede handlekraft.**

## Nye vilkår for politisk interessevaretagelse

Fagbevægelsen varetager medlemmernes interesser i blandt andet partssystemet, hvor lønmodtagere og arbejdsgivere indgår aftaler og overenskomster. Fagbevægelsen varetager også medlemmernes interesser i forhold til det politiske system, hvor fagbevægelsen øver indflydelse på Folketinget, EU samt regionale og lokale beslutninger.

Fagbevægelsens interessevaretagelse er udfordret i begge systemer. Partssystemet er udfordret af, at opgaveløsningen flyttes fra råd og udvalg til institutioner og lokale fora. Derved forskydes magt fra partssystemet til det politiske system, hvor fagbevægelsen skal kæmpe med flere om indflydelsen. Decentraliseringen af beslutningerne skaber også behov for at uddanne tillidsrepræsentanter, lokale meningsdannere, talsmænd og andre til at varetage fagbevægelsens lokale interesser. Både for at styrke implementering af overenskomster og politiske aftaler.

For at styrke forholdet til arbejdsgivere, politikere og embedsmænd skal fagbevægelsens interessevaretagelse professionaliseres. Fagbevægelsen er fortsat én af de vigtigste interesseorganisationer. Den status skal udbygges blandt andet gennem bredere og bedre politiske kontakter, bedre dokumentation til pressen og embedsapparatet – og koordineret, hurtig og skarp adfærd i medierne. Klarhed om arbejdsdelingen internt i fagbevægelsen, et udvidet samarbejde med andre interessenter og strategiske kampagneindsatser kan også styrke indflydelsen.

Den politiske offentlighed savner arbejdslivsperspektivet i mange af de debatter og beslutninger, der driver det politiske liv. Det er en vigtig opgave for fagbevægelsen at skabe lydhørhed og forståelse for de særlige udfordringer, der er for lønmodtagerne – i arbejdslivet, i sammenhængen mellem arbejde og familieliv, som lærling, studerende, senior og inden for de forskellige sektorer og brancher.

Samtidig er det vigtigt, at fagbevægelsen agerer som en konstruktiv og løsningsorienteret aktør, som arbejdsgivere og politikere ikke kun samarbejder med af nød og pligt. Fagbevægelsen skal både centralt og lokalt producere og argumentere for konkrete løsningsforslag, der viser, at fagbevægelsen tager et medansvar.

Et aktivt medlemsdemokrati er vigtigt for, at medlemmerne kan se sig selv i fagbevægelsens politik og budskaber – og samtidig en afgørende forudsætning for fagbevægelsens politiske legitimitet og gennemslagskraft i politiske sager såvel som i overenskomstforhandlingerne. Det er fagbevægelsens forhandlingsmandat.

### Politiske beslutninger

#### og implementeringskraft

Fagbevægelsen har en særlig legitimitet, når der skal træffes beslutninger, der påvirker fremtidens økonomi og arbejdsmarked. Fagbevægelsen repræsenterer den arbejdsstyrke, der skaber grundlaget for danske økonomi. Og fagbevægelsen har i kraft af store netværk til arbejdspladser og lokalsamfund mulighed for at omsætte politiske beslutninger og gøre dem til virkelighed. Det er en implementeringskraft, der dels kommer fra at være part i overenskomstsyste­met, dels fra at være repræsenteret på de fleste arbejdspladser.

Når fagbevægelsen bidrager til politiske beslutninger, sker det eksempelvis gennem trepartsaftaler. Når der fx indgås en trepartsaftale om, at der skal skabes bedre muligheder for voksen- og efteruddannelse, etablerer arbejdsmarkedets parter kompetenceudviklingsfonde, der kan finansiere løn under uddannelse, mens Folketinget finder økonomi til at udbygge voksen- og efteruddannelsessystemet. Det skaber langsigtede og holdbare løsninger for samfundet.

Implementeringen af politiske beslutninger foregår i dag lokalt eller i institutionerne – fx i bestyrelser på uddannelsesinstitutionerne – i stedet for at ske i politiske fora eller embedsmandsudvalg. Det giver nye udfordringer for tillidsrepræsentanterne og andre, der bidrager til partsystemet lokalt. Der er behov for, at de lokale repræsentanter er i stand til at løfte de nye opgaver. Det vil også styrke partssamarbejdet.

- Hovedorganisationerne vil udvikle en strategi, der kan gentænke og revitalisere partsystemet i et samarbejde med arbejdsgiverne. Der skal sættes fokus på fremtidige udfordringer for repræsentanter i de partsstyrede råd, udvalg mv.
- Hovedorganisationerne vil tage bestik af, at partssystemet har tabt indflydelse og markant skal suppleres med konkrete lobbystrategier og metoder, der sikrer en effektiv og målrettet interessevaretagelse såvel, lokalt, regionalt, centralt og internationalt (EU).
- Hovedorganisationerne vil udvikle koordineringen og det strategiske samarbejde i forhold til fx vækstråd, repræsentation



i uddannelsesråd og bestyrelser for at få større indflydelse på de konkrete dagsordner.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for en stærkere medlems- og arbejdspladsinddragelse i politikudviklingen. Hovedorganisationerne vil arbejde for at få tilstrækkeligt klare forhandlingsmandater fra medlemsorganisationerne til at kunne agere på den politiske arena.

### Kommunikation og medier

Der skal være tryghed om de store samfundsbeslutninger, som fagbevægelsen bidrager til. Fagbevægelsen skal forventningsafstemme og kommunikere med medlemmerne, så fagbevægelsens krav til den politiske dagsorden og proces giver mening for dem. Det kræver større gennemsigtighed i de komplicerede politiske beslutningsprocesser, der påvirker medlemmernes økonomi og hverdag, eksempelvis trepartsaftaler.

Medierne indtager i dag en nøglerolle i den politiske offentlighed – og dermed i interessevaretagelsen. Fagbevægelsens kommunikation skal være løsningsorienteret og underbygget af analyser og dokumentation. Fagbevægelsens strategiske kommunikationsindsats og timing kan styrkes væsentligt ved en stærkere koordinering af kommunikationen på tværs af organisationerne.

I fagbevægelsen er det hovedorganisationerne, der er de fælles politiske interessevaretagere. Det er her, sagerne følges, fra de opstår, til de er gennemført. Det kræver en grundig forberedelse af sagerne i fællesskab med medlemsorganisationerne. Samtidig kræver det faglige politikere, der bruger deres politiske mandater og kommunikerer med hurtighed, kant og klarhed i medierne.

Fagbevægelsen har en unik platform i kraft af de arbejdspladsnære dagsordner, den kan sætte, og de mange forskellige mennesker, den repræsenterer. Den platform skal udnyttes bedre, så medlemmernes stemme bliver hørt.

- Hovedorganisationerne vil koordinere kommunikationen på tværs af medlemsorganisationerne i forbindelse med store aftaler mellem parterne og det politiske system, så fagbevægelsen så vidt muligt taler med én stemme og både i offentligheden

og over for medlemmerne skaber tryghed om mål og processer.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for at skabe deltagelse og interesse for de politiske beslutninger, som fagbevægelsen bidrager til ved at vise åbenhed om mål og indsatser og ved at bruge arbejdsplads- og arbejdslivsvinkler i dokumentation og case-stories.
- Hovedorganisationerne vil være i god tid med sagsforberedelsen, så mandatet er testet og gennemtænkt, og så analyse, kommunikation og strategi kan føres ud i livet i et samarbejde med medlemsorganisationerne og andre alliancepartnere.
- Hovedorganisationerne vil stille ekspertviden og analyser til rådighed for medierne, så de i højere grad har mulighed for at skildre lønmodtagerdagsordenen i det politiske liv.

### Samarbejde med de politiske partier

I den politiske interessevaretagelse er der en sammenhæng mellem viljen til magten og viljen til at ville prioritere. Det vil være vigtigt at få skåret arbejdsdelingen skarpere mellem, hvilken interessevaretagelse der varetages bedst af hovedorganisationerne, og hvilken der varetages bedst af medlemsorganisationerne.

De politiske partier er væsentlige samarbejdspartnere for at kunne udvikle den danske model, og fagbevægelsen skal samarbejde med alle politiske partier og alle politikere og beslutningstagere, der påvirker medlemmernes hverdag. Hovedorganisationerne er uafhængige af de politiske partier og organisationer, men stærkt afhængig af de politiske beslutninger. Fagbevægelsens indflydelse på – og tilstedeværelse i det politiske liv – skal derfor styrkes. Det kan blandt andet ske ved et mere kontinuerligt samarbejde med alle politikere og centrale embedsmænd med opgaver, interesse og opgaver, der ligger inden for fagbevægelsens kerneområder.

Samarbejde med de politiske partier om medlemmernes og organisationernes interessevaretagelse er ikke værdineutral, men hviler på organisationernes værdigrundlag, medlemmernes forventninger og traditioner. De nye vilkår for politisk interessevaretagelse bør give anledning til en nytænkning af strategierne og kulturen for samarbejde med de politiske partier.

- Hovedorganisationerne vil sikre, at der er en effektiv arbejdsdeling mellem hovedorganisationerne og medlemsorganisationerne om hver enkelt politisk sag. Der skal arbejdes med fælles mål, budskaber, dokumentation, politikforslag og timing.
- Hovedorganisationerne vil analysere mulighederne for at styrke den politiske interessevaretagelse ved at nytænke strategierne for samarbejde med de politiske partier.
- Hovedorganisationerne vil styrke samarbejdet med politikerne og de politiske partier. Både det strategiske samarbejde og i form af levering af analyser og dokumentation, der kan understøtte den enkelte politiker og organisation - og som kan styrke medlemmernes placering i den politiske debat. Det kræver vilje til både at præsentere en sag, så den passer ind i den politiske dagsorden og til at understøtte de idéer, politikerne i øvrigt har.
- Hovedorganisationerne vil inddrage medlemmernes holdninger og behov direkte i udviklingen af den politik og de løsninger, der arbejdes for i den politiske offentlighed. Det kan blandt andet ske gennem inddragelse af resultater fra den store undersøgelse af lønmodtagernes aktuelle ønsker og holdninger (APL III). Det kan også ske gennem samarbejde med medlemsorganisationernes medlemsbarometre, tilfredshedsundersøgelser og udvikling af fælles analyseredskaber.

### Dokumentation og analyser

Hvis fagbevægelsen med succes skal kunne sætte en samfundsmæssig dagsorden og levere troværdige bud på nutidens og fremtidens samfund, kræver det et stærkt dokumentations- og analysearbejde. Det er en fælles opgave for fagbevægelsen at fremlægge troværdige analyser, der kan udvide de politiske handlemuligheder i lønmodtagernes interesse - herunder tage kampen op mod de meget kortsigtede beregningsmetoder, der fører til en defensiv finanspolitik og manglende vilje til at investere i langsigtet jobskabelse og forebyggelse.

En kilde til øget indflydelse er at udvide de politiske alliancer med andre interesseorganisationer, der har beslægtede interesser, eksempelvis på ungdomsområdet. En politisk lydhørhed i egne organisationer og stærkere alliancer i det daglige politiske arbejde vil styrke den samlede interessevaretagelse.

- Hovedorganisationerne og medlemsorganisationerne vil samle og styrke sin analysekraft for at levere god dokumentation, som kan udfordre vaneforestillinger og skabe bevidsthed om de særlige behov, der er blandt de forskellige lønmodtagergrupper.

# EU og globalisering

Globaliseringen i almindelighed og EU i særdeleshed har gennem mange år markant påvirket dansk økonomi og dermed det danske arbejdsmarked. Det har givet mange udfordringer for det danske samfund og fagbevægelsen, men har inden for visse sektorer også givet muligheder for at øge produktion og beskæftigelse.

Den økonomiske krise har medført øget liberalisering og deregulering, og disse tendenser må forventes at fortsætte frem mod 2020. Derfor er det vigtigt, at dansk fagbevægelse er i stand til at manøvrere i dette farvand, så fagbevægelsen gennem en aktiv og konstruktiv indsats kan påvirke udviklingen. Det skal ske med udgangspunkt i danske traditioner og erfaringer, herunder en mere end 100-årig tradition for, at arbejdsmarkedets parter med stor selvstændighed aftaler vilkårene på arbejdsmarkedet.

Langt hovedparten af danske virksomheders eksport går til andre EU-lande, og 500.000 danske job er direkte afhængige af EU's indre marked. Samtidig er det op mod 70 procent af den danske lovgivning, der skabes i EU. Af disse og mange andre årsager vil hovedorganisationerne arbejde for at styrke deres indflydelse i EU.

## EU og den økonomiske krise

Europæisk økonomi blev hårdt ramt af finanskrisen, som blandt andet førte til faldende produktion og beskæftigelse og stigende arbejdsløshed i de fleste europæiske lande. Den europæiske håndtering af krisen har primært fokuseret på at få styr på de offentlige finanser for at genoprette de finansielle markeders tiltro til den europæiske økonomi.

Det er vigtigt, at der hersker tillid til europæisk økonomi, og derfor har det været nødvendigt at rette op på økonomien i flere af EU-landene, men tiltagene har i for høj grad haft fokus på stramminger af den økonomiske politik og nedskæringer og privatiseringer af den offentlige sektor.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at EU's økonomiske politik i højere grad tager



udgangspunkt i EU-traktatens målsætninger om blandt andet fremme af beskæftigelsen, forbedring af leve- og arbejdsvilkårene og sikring af social beskyttelse.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at EU og EU-landene frem mod 2020 iværksætter en aktiv og koordineret investeringsplan med fokus på investeringer i fremtidsrettede produktionsvirksomheder, kvalitative offentlige serviceydelser, infrastruktur, omstilling til vedvarende energi og energibesparelser, uddannelse og forskning mv., blandt andet ved at bløde op på EU's finansielle krav om, at underskuddet ikke må være højere end 1/2 procent af BNP.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der i EU vedtages en socialpakt med krav om social dialog og principper for social retfærdighed, så den stigende sociale ulighed i mange europæiske lande stoppes og vendes, blandt andet ved at indføre en fælles minimumssats for selskabsskatten.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der på europæisk plan er en bedre ligevægt

Det er vigtigt, at der hersker tillid til europæisk økonomi, og derfor har det været nødvendigt at rette op på økonomien i flere af EU-landene, men tiltagene har i for høj grad haft fokus på stramninger af den økonomiske politik og nedskæringer og privatiseringer af den offentlige sektor.

mellem landene, hvor der arbejdes med en aktiv beskæftigelsespolitik med fokus på motivation, fleksibilitet og forsørgelse.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at de europæiske tiltag for at fremme regelforenkling og afbureaukratisering styrker velfærdssamfundene og landenes konkurrenceevne, uden at det går ud over grundlæggende lønmodtagerrettigheder.

### EU og den danske aftalemodel

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har en enestående høringsret, der er fastsat i Lissabonkontraktaten. Før EU-Kommissionen fremsætter forslag på det arbejdsmarkedspolitiske eller sociale område konsulteres arbejdsmarkedets parter, og når de ønsker det, kan der indledes egentlige forhandlinger mellem parterne.

Den sociale dialog i Europa har på flere niveauer været under pres de senere år, men det er afgørende, at parterne fremover inddrages i og får indflydelse på de økonomiske rammer for politikudviklingen – og ikke mindst udviklingen af fremtidens arbejdsmarked – for at sikre indflydelse på og opbakning til de nødvendige reformer.

Lønudviklingen i de enkelte lande er i henhold til EU-traktaten et nationalt anliggende, men de senere år har EU's krisepakker reelt sat rammer for lønudviklingen i mange EU-lande. I de fleste lande er der en betydelig lovregulering af løn- og ansættelsesforhold, som i Danmark i stort omfang aftales af arbejdsmarkedets parter. Det er en afgørende opgave at skabe større europæisk forståelse for den kollektive aftalemodel, såvel i forhold til EU-Domstolen og andre EU-institutioner, som i forhold til den europæiske fagbevægelse.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der sker en styrkelse af den sociale dialog i Europa blandt andet i forbindelse med det europæiske semester, herunder i udarbejdelsen og gennemførelsen af de landespecifikke anbefalinger.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at eventuel europæisk regulering af ansættelsesvilkår i videst muligt omfang sker ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, og at aftalerne siden ophøjes til EU-lovgivning eller til nationale, forpligtende partsaftaler

som et ligeværdigt alternativ til lovgivning.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at den europæiske faglige sammenslutning, ETUC, aktivt påvirker tilblivelsen af og indholdet i eventuelle direktiver vedrørende ansættelsesvilkår, fx som det kendes fra direktiverne om vikaransættelse, udstationering mv.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at ETUC medvirker til at styrke mulighederne for kollektive forhandlinger, der tager hensyn til de nationale systemers forskellige karakterer og respekterer parternes autonomi i overensstemmelse med EU-traktaten.

fagretslige afgørelser på tværs af landegrænser.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der er arbejdsklausuler i offentlige kontrakter for alle myndigheder og offentligt ejede selskaber, at der er en forpligtelse til kun at anvende overenskomstdækkede underleverandører, og at der er særlige regler for fagretlig behandling på dette område.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at EU og den danske regering nøje følger udviklingen i den såkaldte "velfærdsturisme" og griber ind, hvis der sker misbrug af velfærdsordningerne.

## EU's indre marked

EU's indre marked indebærer blandt andet fri bevægelighed for arbejdskraft, dvs. at arbejdstagere frit kan tage ophold og beskæftigelse i et andet EU-land, og at enhver forskelsbehandling begrundet i arbejdstagerens nationalitet er forbudt. Da dansk økonomi og beskæftigelse er stærkt afhængig af EU, er det af stor og positiv betydning, at EU har et indre marked, hvor arbejdskraften frit kan bevæge sig.

Udvidelserne af EU i 2004 og 2007 har betydet en stigning i antallet af vandrende og udstationerede arbejdstagere i EU, da der er store forskelle på jobmuligheder og løn- og ansættelsesvilkår i hhv. de nye og gamle EU-lande. Hovedorganisationerne og deres medlemsorganisationer har en stor opgave i at sikre, at arbejde, der udføres i Danmark, udføres på vilkår, som er i overensstemmelse med de overenskomster, der gælder for de pågældende faglige områder, så der ikke opstår social dumping.

Der er de senere år foretaget en række lovgivningsmæssige og overenskomstmæssige skridt for at forebygge social dumping, men der er fortsat behov for yderligere initiativer.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at det løbende analyseres, om der i højere grad bør fastsættes minimumsvilkår i arbejdsretlige direktiver, om håndhævelsen af direktiverne bør underlægges stærkere kontrol på EU-niveau, og om der kan og bør være adgang til tvangsinddrivelse af

# Vækst og velfærd

Dansk økonomi er afhængig af, at der bliver skabt nye arbejdspladser for at forhindre, at den økonomiske krise sætter sig varige spor i den økonomiske velstand og i beskæftigelsen. Udfordringerne for dansk økonomi er både den manglende efterspørgsel i den private sektor og et underforbrug i den offentlige sektor, der begge er med til at lægge en dæmper på væksten. Samtidig giver stigningen i efterlønsalderen en stor fremgang i arbejdsstyrken. Det stiller store krav til jobskabelsen.

Den danske produktivitet er bedre end sit rygte. Selvom der over en årrække har været en sløj vækst i produktiviteten, er Danmark fortsat blandt de mest produktive lande i verden. Det skyldes ikke mindst en velfungerende offentlig sektor, der bidrager til produktiviteten ved at sikre en veluddannet arbejdsstyrke, en høj forsknings- og innovationsindsats, en god infrastruktur, velfungerende pasningstilbud mv.

Det danske samfund er kendetegnet ved sit høje niveau af velfærd, der sikrer økonomisk og social lighed og giver lige muligheder for alle i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Frem mod 2020 implementeres der mange ændringer i velfærdssamfundet. Fagbevægelsen skal bidrage til, at forandringerne vil give flere mulighed for at få plads på arbejdsmarkedet, og forhindre at der opstår huller i det sociale sikkerhedsnet.

Det er vigtigt, at velfærdsordninger og -tilbud kan stå mål med forventningerne og behovet – både hos borgere og virksomheder. Det er vigtigt at udvikle kvaliteten i tilbuddene, styrke innovation og udvikle samarbejdet mellem den private og den offentlige sektor. En forudsætning er, at medarbejderne og lederne har de kompetencer og den faglighed, der skal til for at bidrage til udviklingen.

Der er behov for, at den økonomiske styring af den offentlige sektor spiller fornuftigt sammen med udviklingen i den private økonomi og vækstmulighederne. Den offentlige økonomi skal bidrage til konjunkturudjævning og dermed

stimulere væksten og ikke lægge en dæmper på væksten i krisetid.

## Vækst og beskæftigelse

Danmark har en god konkurrenceevne. Dansk eksport har klaret sig godt i kølvandet på den økonomiske og finansielle krise og har mere end genvundet sin styrke. Den danske produktivitet er fortsat blandt de bedste i Europa. Det skaber forudsætningerne for en øget vækst og nye arbejdspladser.

Væksten i Danmark er afhængig af, at både det private forbrug og virksomhedsinvesteringerne øges. Der er brug for, at pengene kommer i omløb, så der skabes arbejdspladser og sikres investeringer i produktionsapparatet, så de danske virksomheder ikke taber konkurrencekraft.

Fuld beskæftigelse er vigtigt både for den enkelte lønmodtager og for samfundsøkonomien. Gennem jobbet tager lønmodtageren hånd om sit eget liv og bidrager til fællesskabet både på arbejdspladsen og ved den kollektive finansiering af velfærden. Politikernes fortsatte fokus på at øge arbejdsudbuddet må derfor følges af et ligeså stort ansvar for at skabe flere arbejdspladser og at sikre veluddannede medarbejdere, der kan udnytte nye jobmuligheder.

Både af hensyn til konkurrenceevnen og for at sikre en effektiv omstilling i den private sektor, fx i en mere miljørigtig retning, kan produktiviteten øges. En yderligere forbedring af produktiviteten kræver en vedvarende efteruddannelse af medarbejderne og en velfungerende offentlig sektor.

Der skal sættes skub i den private sektor, så der skabes grobund for vækst frem mod 2020. En vigtig brik i den sammenhæng er viljen til at ville bruge det finanspolitiske råderum, der reelt er til stede.

Et velfungerende arbejdsmarked kræver en effektiv infrastruktur, der nedbringer transporttiden både for medarbejdere og for virksomheder. På trods af den planlagte udbygning af infrastrukturen frem mod 2020 vil der stadig være områder



med trængsel, der bør tages hånd om, blandt andet ved udbygning af den kollektive transport.

Et effektivt og retfærdigt arbejdsmarked bidrager til at sikre ligestilling mellem kønnene. Der er behov for at styrke arbejdet med at lave transparente lønsystemer og systemer, der kan sikre lige løn for arbejde af samme værdi, samt sikre velfærds- og overenskomstgoder, så både mænd og kvinder gives lige vilkår. Det er også af betydning for det samlede udbud af arbejdskraft og dermed for vækstpotentialet i det danske samfund.

Udvikling af nye produkter og effektivisering af arbejdspladserne kræver en aktiv inddragelse af medarbejderne både i den private og den offentlige sektor.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for at sikre en økonomisk politik, hvor den private efterspørgsel øges. Det kan eksempelvis gøres ved at tage initiativer, der understøtter vækst og beskæftigelse i den private sektor, herunder at det finanspolitiske råderum udnyttes. Der er brug for tiltag, der kan stimulere virksomhedernes investeringslyst og husholdningernes forbrug.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at udvikle det private arbejdsmarked. Flexibiliteten på arbejdsmarkedet og et større arbejdsudbud må gå hånd i hånd med jobtilfredshed og produktivitet. Der er derfor behov for et uddannelses- og kompetenceløft til lønmodtagerne.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for en erhvervspolitik med et velfungerende forsknings- og innovationssystem, blandt andet med en effektiv vidensspredning til små og mellemstore virksomheder.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for en stærk konkurrenceevne og en fornuftig lønudvikling, der understøtter eksporten.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for udbygning og forbedring af den danske infrastruktur, særligt den kollektive transport.



Den danske produktivitet er bedre end sit rygte. Selvom der over en årrække har været en sløj vækst i produktiviteten er Danmark fortsat blandt de mest produktive lande i verden.

Effektiv transport er en afgørende faktor for såvel vækst som velfærd. Den digitale infrastruktur skal udbygges for at styrke vækstmulighederne i hele landet.

- Hovedorganisationerne vil sikre fleksibilitet på arbejdsmarkedet ved at arbejde for en skærpelse af lovgivningen om konkurrenceklausuler på arbejdsmarkedet, således at virksomhedernes mulighed for brug af sådanne begrænses væsentligt.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for en bedre ligestilling på arbejdsmarkedet, blandt andet gennem mere transparente lønsystemer og sikring af lige løn for arbejde af samme værdi.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at lønmodtagerne får kompetencer til at indgå i processer om innovation og samspil mellem offentlige og private virksomheder.

### Ny styring af den offentlige sektor

Den offentlige sektor er kendetegnet ved at være styret af politisk vedtagne mål. Det er en stor styrke og giver legitimitet til både de kerneopgaver og nye initiativer, som varetages i stat, regioner og kommuner. Tillidsreformen lægger op til, at klare politiske mål skal følges af klarhed over ressourcerne. Til gengæld må det være op til den enkelte leder og medarbejderne i fællesskab at udfylde rammen, så der opnås de ønskede resultater og kvalitet. Det kræver ændringer i den kultur og tankegang, der præger den offentlige sektor. Der er behov for udvikling af nye ledelsesformer med vægt på inddragelse af medarbejderne og respekt fra arbejdsgivernes side af de valgte repræsentanters og samarbejdssystemernes rolle i udviklingsprocesserne.

Både det offentlige forbrug og de offentlige investeringer har udviklet sig svagere end planlagt de seneste år, hvilket har ramt den offentlige beskæftigelse negativt. Det påvirker både omfanget og kvaliteten i de offentlige tilbud, der forringes, og har negativ indflydelse på væksten i den private sektor. Der er brug for, at de offentlige arbejdsgivere bidrager til væksten ved at blive bedre til at planlægge opkvalificeringen og kompetenceudviklingen i medarbejderstaben, så man undgår for mange - og for vilkårlige - afskedigelser.

Den offentlige og private sektor er afhængige

af hinanden. Den private sektor er afhængig af veldrevne offentlige tilbud til børn og ældre, og der er brug for en gennemsigtig, retfærdig og effektiv myndighedsudøvelse for at leve op til borgernes og virksomheders forventninger og behov. Den offentlige sektor bidrager ad den vej til væksten i den private sektor.

Den offentlige sektor kan udvikle bedre arbejdspladser, større jobsikkerhed og -fleksibilitet, højere effektivitet og en større produktivitet ved at indføre en ny styring. Der er brug for at implementere nye styrings- og ledelsesprincipper, der tilgodeser den viden og erfaring, som lederne og medarbejderne har. Der kan skabes en god dynamik i at dele og inddrage medarbejdererfaringer - både i udviklingen af nye produkter, nye arbejds gange, og når der effektiviseres.

Der er i dag væsentligt flere ansatte på ekstraordinære vilkår i den offentlige sektor end i den private sektor. Det udfordrer kvaliteten af opgaverne i den offentlige sektor, at den støttede beskæftigelse fortrænger ordinære job.

En tilsvarende udvikling kan være på vej med den stadig større interesse, der er for at inddrage frivillige i løsningen af den offentlige sektors kerneopgaver. Et aftalt og supplerende samarbejde med frivillige kan på en række områder forbedre indsatsen for og støtten til borgerne, men kvaliteten i opgaveløsningen kræver fagligt uddannede medarbejdere.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for en ændring af budgetloven, så de økonomiske sanktioner over for kommuner og regioner lempes, så den offentlige sektor bidrager til væksten frem for at bremse den.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for en tillidsbaseret styring af den offentlige sektor. Mål og resultater skal udvikles i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der skal fokus på at styrke kvaliteten ved at give plads til medarbejdernes faglige og professionelle handlerum. Det vil være nødvendigt, hvis borgernes forventninger om et kvalitativt opgaveløft skal stå mål med ønsket om fortsatte effektiviseringer.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for en offentlig sektor, hvor retfærdig og effektiv myndighedsservice går hånd i hånd med





effektiviseringer og afbureaukratiseringer. En bedre styring af den offentlige sektor skal sikre, at omkostningerne ved bureaukratisk kontrol og unødvendig dokumentation nedbringes.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at den kvalitative udvikling i opgaverne modsvares af et fortsat kompetenceløft hos medarbejderne.
- Hovedorganisationerne skal sikre, at de frivillige kræfter i den offentlige sektor bruges til at løfte netværket omkring den enkelte borger, så ingen marginaliseres. Frivillige kan være en vigtig supplerende ressource i forhold til de fagprofessionelle medarbejdere fremover, forudsat at spille-reglerne er aftalte og klare.

### Velfærdssamfundet og det rummelige arbejdsmarked

Udviklingen af nye arbejdspladser, forbedring af produktiviteten og nye styrings- og ledelses-systemer skal ske samtidig med, at der tages bedre hånd om samfundets og arbejdsmarkedets udsatte grupper. At have et job og bidrage til velfærdssam-

fundet giver en identitet og et fællesskab, som flest muligt bør opnå. Arbejdsmarkedet må ikke være ekskluderende for mennesker, der midlertidigt eller varigt har svært ved at leve op til kravene.

Det er en samfundsopgave at ændre den stigende ulighed, der særligt rammer børn og unge. De voksne, som børn og unge møder i dagtilbud og uddannelsessystemet, må gives bedre muligheder for at ændre fremtidsudsigterne for de børn og unge, der er ramt af negativ sociale arv. Forældrenes uddannelsesbaggrund og sociale og økonomiske kår har fortsat alt for stor indflydelse på deres børn og unges fremtid.

Arbejdsmarkedet og dele af uddannelsessystemet oplever en stigende polarisering af mennesker med anden etnisk baggrund end dansk. De falder oftere fra i erhvervsuddannelserne. Og de oplever stigende ledighed og har sværere ved at finde varig beskæftigelse end deres kolleger.

Effekten af reformerne af kontanthjælp, førtidspension og fleksydelse må følges, så intentionerne, om at flere får adgang arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, gennemføres, og reformerne ikke efterlader "huller" i sikkerhedsnettet.

Opgaven med at tage hånd om dem, der har

behov for særlig opmærksomhed på arbejdsmarkedet, eksempelvis fleksjobbere, er et anliggende for hele arbejdsmarkedet. I øjeblikket sker der en skævvridning af indsatsen, idet den offentlige sektor løfter en betragtelig større del af opgaven end den private sektor. Det er vigtigt, at også ledelse og medarbejdere på det private arbejdsmarked bidrager til at skabe et inkluderende arbejdsmarked.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der gives bedre muligheder til børn og unge, som har svage sociale hjem, så flere får mulighed for at gennemføre en uddannelse og/eller finde fast fodfæste på arbejdsmarkedet.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk får bedre fodfæste på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der ikke opstår huller i velfærdssamfundets sociale sikkerhedsnet.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at den offentlige sektor og den private sektor deles mere ligeligt om opgaven med at tage hånd om de udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

### Offentlig-privat samarbejde

Den offentlige og private sektor bør ikke ses som modsætninger, men som hinandens forudsætninger. Et dynamisk samspil mellem den offentlige og private sektor er væsentlig for udviklingen af begge sektorer og for samfundet som helhed og vil kunne forbedre opgaveløsningen til gavn for borgere og medarbejdere, udviklingen af opgaverne og produktiviteten.

Der eksisterer mange former for samspil mellem den offentlige og private sektor - udlicitering, fritvalgsordninger, OPI, OPP m.fl. - og der er både perspektiver og risici forbundet ved at udvikle samarbejdet. Traditionelt har udlicitering været den dominerende samarbejdsform, selv om der generelt ikke er fundet tungtvejende dokumentation for de store gevinster ved denne samarbejdsform. Fordele og ulemper varierer fra område til område - og inden for de enkelte sektorer og brancher.

Private leverandører har mulighed for at tilbyde tilkøbsordninger, såsom hjemmeservice,

som den kommunale leverandør i dag ikke kan tilbyde. Det giver ikke lige muligheder for at byde på opgaverne for de offentligt ansatte medarbejdere.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for at udvikle samarbejdet mellem den offentlige og den private sektor (OPI) ved at udnytte innovative kræfter i begge sektorer til blandt andet at udvikle nye velfærdsteknologier, der både kan forbedre velfærden og skabe nye vækstmuligheder i private virksomheder.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at skabe bedre rammer for en stabil finansiering af større infrastruktur- og anlægsprojekter, fx gennem OPP-projekter.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at offentlige leverandører sidestilles med private leverandører, eksempelvis i forbindelse med fritvalgsordninger.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der indarbejdes arbejdsklausuler i udbudsmaterialet. Det kan foruden sædvanlige løn- og arbejdsvilkår være bestemmelser om fastholdelse, integration, forebyggelse af nedslidning og uddannelsespladser til lærlinge og elever.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at der skabes bedre vilkår for medarbejdere, som ved virksomhedsoverdragelse skifter mellem offentlig og privat arbejdsgiver, så risikoen for forringelse af løn- og arbejdsvilkår, manglende information og medindflydelse nedbringes.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for tiltag, der kan styrke det offentlige og private samarbejde. Det kan være i form af lempede deponeringsregler i forbindelse med offentlige og private samarbejder, fx i form af udvidelse og videreførelse af de eksisterende lånepuljer, jf. kommune- og regionsaftalerne.

# Arbejdsmarkedet og uddannelse

Dansk produktion skal både konkurrere på kvalitet og en konkurrencedygtig pris. Snævert fokus på lønnens betydning som konkurrencefaktor fører kun til lavere lønninger, mindre købekraft og en lavere skattebase til finansiering af velfærd. Høj produktkvalitet stiller først og fremmest krav om vel- og faguddannede medarbejdere og en innovativ kultur i virksomhederne – såvel private som offentlige. Kompetencer og kvalifikationer er det helt afgørende konkurrenceparameter og vilkår for Danmarks succes i den globale konkurrence. Stort set alt vil kunne outsources til andre lande, der kan producere billigere, hvis lønomkostningerne er den eneste faktor.

Samtidig med at Danmark skal overleve på kvalitet, skal så mange som muligt bidrage til fællesskabet ved at deltage i arbejdslivet. En stor arbejdsstyrke er en god base for vækst. Men det stiller også krav om rummelighed for forskelligheder, og for at mennesker kan bidrage på forskellige niveauer. Det nytter ikke, at det kun er ”cremen”, der er plads til på arbejdsmarkedet. Det vil øge presset på de offentlige udgifter i form af store og stigende overførselsindkomster. Arbejdsmarkedet og arbejdspladserne skal derfor både kunne rumme produktion af højeste kvalitet ved at bruge veluddannede og højtstående medarbejdere, og plads til, at medarbejdernes ydeevne er forskellig – både i kvantitet og kvalitet. Fagbevægelsen må bidrage aktivt til at skabe en øget rummelighed på arbejdspladserne.

Social sammenhængskraft, tillid, tryghed, retfærdighed og en demokratisk kultur på arbejdspladser og institutioner bidrager også afgørende til, at det danske samfund som helhed er omstillingsparat og innovativt.

## Arbejdsmarkedet

Forudsætningen for vækst og udviklingspotentialet i dansk økonomi er, at arbejdsstyrken er fleksibel og bevægelig inden for trygge rammer. Danske lønmodtagere har – til forskel fra de fleste andre europæiske lande – accepteret, at der ikke findes



livslange stillinger, og at afskedigelser hører til dagens orden. Den risiko løber lønmodtagerne kun, hvis dagpengesystemet er fair og retfærdigt, og hvis der tilbydes en hurtig, mål- og kompetencerettet indsats for at kunne overtage nye jobs. De præmisser er blevet forringet mærkbart, og det har ført til, at lønmodtagere ønsker at skabe større tryghed. Der er behov for en ny arbejdsmarkedspolitik, der fastholder og understøtter flexicuritymodellen.

- Hovedorganisationerne vil – sammen med arbejdsgiverne og regeringen – arbejde for at sikre den nødvendige fornyelse og forbedring af flexicuritymodellen. På europæisk niveau samarbejder parterne nu om at beskrive og analysere problemerne på det europæiske arbejdsmarked. På samme måde bør parterne sætte sig til bordet og definere problemer og løsninger i fællesskab i Danmark.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at sikre en arbejdsmarkedspolitik, der ikke



kun fokuserer på arbejdsudbud, men også lægger vægt på efterspørgslen efter arbejdskraft. Arbejdsmarkedspolitikken skal være en del af den langsigtede strukturpolitik og sikre, at ledige bedst muligt kommer i varig beskæftigelse.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at arbejdsmarkedspolitikken tilrettelægges i en national og regional/lokal tværgående koordinering og styring med partsdeltagelse. A-kassernes rolle, ansvar og indsats skal styrkes for bedst muligt at kunne understøtte medlemmernes jobsøgning mv.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at dagpengesystemet moderniseres gennem flere valgmuligheder og større trykthed for den enkelte.
- Hovedorganisationerne vil have et skærpet fokus på det stigende antal personer med atypiske ansættelser, som er markant ringere stillet med hensyn til arbejdsvilkår end ordinært ansatte. De skal anerkendes som lønmodtagere og dermed opnå de samme rettigheder som dem, de arbejder sammen med.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at ikke-arbejdsmarkedspare borgere på kontanthjælp og sygedagpenge tilbydes en tværgående og helhedsorienteret indsats med fokus på job og tilbagevenden til beskæftigelse. Virksomhederne - offentlige som private - skal åbne mulighederne for, at borgere med en nedsat arbejdsevne tilbydes jobmuligheder og dermed muligheder for, at de kan udvikle deres arbejdsevne.

## Uddannelse og kompetenceudvikling

Vækst og høj kvalitet i velfærden forudsætter en veluddannet befolkning med både faglige og almene kompetencer. Derfor er livslang læring for den enkelte afgørende gennem hele arbejdslivet.

Der er politisk sat høje mål om, at 95 procent af alle unge skal have mindst en ungdomsuddannelse, heraf skal mindst 25 procent vælge en erhvervsfaglig uddannelse efter 9. klasse. 60 procent skal have en videregående uddannelse, heraf 25 procent en akademisk uddannelse.

Det er nødvendigt, at de høje målsætninger

følges op med den nødvendige statslige finansiering af både uddannelser og studiestøtte, så vi både uddanner de unge til fremtidens arbejdsmarked, og uddanner dem godt.

De erhvervsfaglige ungdomsuddannelser er især udfordret af fortsat faldende søgning og stort frafald. Reformen af uddannelserne indeholder mange positive elementer, men det er afgørende at sikre tilstrækkelige ressourcer, hvis målsætningerne skal nås med den ønskede kvalitet.

Samtidig skal hele uddannelsessystemet imødekomme behovet for kompetenceløft på mange niveauer - for den ufaglærte, den faglærte og den videregående uddannede. Forandringer og strukturændringer på såvel det private som offentlige arbejdsmarked og udviklingen af ny viden og nye teknologier gør det nødvendigt at øge den samlede uddannelsesindsats, både på grunduddannelser, efter- og videreuddannelser.

Den enkelte uddannelsesfaglige profil skal løbende udvikles. Samtidig er der et stigende pres for, at uddannelserne og uddannelsessystemerne bliver mere fleksible. Det er en udfordring at finde den bedste balance, der kan sikre det enkelte medlem et stærkt fagligt grundlag for udøvelsen af sit erhverv og profession og samtidig give kompetencer, der blandt andet styrker det tværfaglige samarbejde og evnen til bredere at kunne indgå i udvikling af opgaverne på arbejdspladsen.

Ny viden udvikles inden for alle professioner og erhvervsområder blandt andet gennem forskning eller udviklingsprojekter, men det er en udfordring at få omsat og anvendt denne viden i uddannelserne og i praksis.

Det er en særlig udfordring, at søgningen til de akademiske uddannelser allerede nu går udover målsætningen på 25 procent og er på 29 procent. Hvis søgemønstret ikke ændres, vil der være en betydelig risiko for en overproduktion af kandidater fra universiteterne i forhold til behovet på arbejdsmarkedet.

- Hovedorganisationerne skal dels skabe rammerne for, at de enkelte faglige organisationer kan være bindeleddet mellem uddannelsessystem og arbejdsmarkedet, dels være med til at skabe de rettmæssige og økonomiske rammer gennem overenskomster og aftaler, der giver med-

- lemmerne mulighed for livslang læring.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at sikre arbejdsmarkedsrelevans og kvalitet i de erhvervs- og professionsrettede uddannelser. Områderne skal politisk og økonomisk prioriteres, så den nødvendige kapacitet og kvalitet kan sikres.
  - Hovedorganisationerne vil arbejde for, at dialogen og indflydelsen centralt, såvel som i lokale uddannelsesudvalg, faglige udvalg, bestyrelser på erhvervsskoler, erhvervsakademier og professionshøjskoler mv. udvikles og styrkes, og at der etableres et nationalt videncenter for sammenhæng mellem udviklingen i arbejdsmarkedets kompetencebehov og uddannelserne.
  - Hovedorganisationerne vil arbejde for en ændring af søgemønstrene efter folkeskolen, således at flere unge tager en erhvervsfaglig uddannelse. Erhvervsuddannelserne skal gøres mere attraktive, blandt andet ved et kvalitetsløft, og uddannelsesgarantien synliggøres. Der skal skabes flere praktikpladser såvel på det private arbejdsmarked som gennem sikring af tilstrækkelig dimensionering af praktikpladser i den offentlige sektor.
  - Hovedorganisationerne vil arbejde for, at de unge, for hvem vejene ind i de ordinære uddannelser er vanskelig, kan få relevante tilbud, som kan understøtte deres muligheder for at koble sig på en relevant uddannelse og/eller få tilknytning til arbejdsmarkedet.
  - Hovedorganisationerne vil arbejde for, at ufaglærte løftes til faglært niveau. Det betyder blandt andet, at flere områder skal uddannelsesdækkes, fx gennem udvikling af nye erhvervsuddannelser på ufaglærte områder.
  - Hovedorganisationerne vil arbejde for, at de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelse udvikles, så flere unge har uddannelserne som førstevalg, og flere faglærte ser uddannelserne som en mulighed for videreuddannelse. Det skal sikres, at der er det rigtige udbud i forhold til både det offentlige og private arbejdsmarked.
  - Hovedorganisationerne vil arbejde for, at ny viden fra forskning og udvikling styrker

Samtidig med at Danmark skal overleve på kvalitet, skal så mange som muligt bidrage til fællesskabet ved at deltage i arbejdslivet. En stor arbejdsstyrke er en god base for vækst. Men det stiller også krav om rummelighed for forskelligheder og for at mennesker kan bidrage på forskellige niveauer.



kvaliteten i erhvervsakademi- og professionsuddannelserne. Der skal etableres gensidige forpligtende samarbejder mellem erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter på relevante forsknings- og udviklingsområder. De nødvendige statslige bevillinger til en reel prioritering af området skal sikres.

- Hovedorganisationerne vil på de videregående uddannelser arbejde for, at den tætte tilknytning til uddannelsernes praksis og fagområder udvikles blandt andet gennem nye praktikformer og bedre praktikvejledning. Der skal skabes yderligere mulighed for lærer-studerende-kontakt og læringsmiljøer, der bygger på tidssvarende pædagogiske metoder og værktøjer.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at understøtte livslang læring ved at sikre et bredt udbud af både almene og fagrettede efter- og videreuddannelser og gode delta-gerbetingelser, som giver voksne mulighed for at uddanne sig gennem hele livet og tilpasse sig ændrede kompetencekrav i arbejdslivet og samfundet.

### Medarbejderindflydelse skaber gode arbejdspladser

Medarbejdere og ledere i offentlige og private virksomheder i Danmark er velkvalificerede, innovative og samarbejdsvante. Det er både et af de vigtigste fundament for vækst og udvikling i Danmark og samtidig en lidt overset styrkeposition. Der er en tradition for høj tillid og en demokratisk kultur på danske arbejdspladser. Der er en udbygget samarbejdskultur på de fleste arbejdspladser og tradition for at give medarbejderne medbestemmelse og indflydelse.

Men en række forhold udfordrer denne styrkeposition. Der er stram økonomi i den offentlige sektor og hård konkurrence i den private sektor. Det presser medarbejdernes muligheder for at være kreative, innovative og udfolde deres faglighed. Flere undersøgelser viser, at medarbejderne ofte oplever, at de ikke bliver taget med på råd ved større strategiske beslutninger eller inddrages i udviklingen af nye produkter, arbejdsgange og systemer. Der er derfor et stort uudnyttet innovationspotentiale. Der er behov for en kultur og ledelsesstil på arbejdspladserne, der styrker rammerne for medarbejdernes indflydelse.

Undersøgelser har vist, at medarbejderdreven innovation både gavner bundlinje og medarbejderens arbejdsglæde. Samtidig er det også dokumenteret, at det primært er medarbejderne, der er drivkræfterne bag innovationen. Der er store uudnyttede potentialer i medarbejderdreven innovation. Men det sker ofte tilfældigt og med stor afhængighed af ildsjæle, der har engagementet til at udvikle nye ideer.

- Hovedorganisationerne vil understøtte, at medarbejderrepræsentanterne i både privat og offentlig sektor får indflydelse på de store strategiske dagsordener om udvikling, effektivitet og innovation. Stopklodsen for strategisk indflydelse kan ligge gemt i topledelsens manglende vilje eller i tillidsrepræsentanternes manglende kompetence og evne til at søge indflydelsen. En styrket indflydelse kan ske gennem en mere målrettet kompetenceudvikling af medarbejderrepræsentanter.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at medarbejderdreven innovation i både den offentlige og private sektor bliver sat bedre i system, og at erfaringerne samles op og spredes. Medarbejdere og ledere har brug for kompetenceudvikling for at kunne starte og indgå i innovationsprojekter. Medarbejder- og brugerdreven innovation skal stå stærkere i den danske vækst- og innovationspolitik, så det blandt andet indgår i Danmarks Innovationsfond.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at trepartsaftalen om tillidsreformen i den offentlige sektor føres ud i livet og yderligere udbygges, så der bliver bedre plads til medarbejdernes og de decentrale lederes ideer og faglighed på det offentlige område. Arbejdet i MED- og SU-systemerne for at få aftalt handlingsplaner og lokale tillidsreformer skal understøttes.

## Arbejds miljø

Dårligt arbejdsmiljø kan være med til at ødelægge den enkeltes liv, koste det danske samfund mange milliarder og kan forringe de danske virksomheders konkurrenceevne. Der er mange ansatte, der af angst eller i loyalitet over for arbejdspladsen

accepterer dårlige arbejdsvilkår. Det er en meget stor udfordring, at det ikke rigtigt gør indtryk på lovgivere og beslutningstagere, at det forholder sig sådan.

Udvikling af et bedre arbejdsmiljø trues også af social dumping, hvor ikke mindst tilsidesættelsen af de fundamentale sikkerheds- og arbejdsmiljøregler er en del af forsøget på at underbyde danske løn- og arbejdsforhold. Nutidens arbejdsmiljøproblemer er også fremtidens problemer. Det forventes, at ulykker, dårligt psykisk arbejdsmiljø, muskel-/skelet-problemer og støj også vil være de dominerende problemer i 2020. En væsentlig årsag er, at arbejdspladserne ikke formår at løfte opgaven med at løse problemerne på grund af manglende viden og manglende formåen. Næsten halvdelen af alle Arbejdstilsynets afgørelser skyldes mangler ved virksomhedernes egen indsats. Det udgør en særlig udfordring, at medarbejderne skal blive længere på arbejdsmarkedet som følge af tilbagetrækningsreformen.

Fysisk nedslidning udgør fortsat et stort problem, og udstødningen fra arbejdsmarkedet på grund af muskel- og skeletbesvær er alt for høj. Derudover er der fortsat væsentlige problemer med indeklima, stoffer og materialer, herunder stor mangel på viden og overblik over de risici, der er forbundet med brug af nye teknologier og processer.

Mange virksomheder har svært ved at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Ikke alle tager det alvorligt, og mange arbejdsledere ved alt for lidt om problemet. Arbejdstilsynet har svært ved at fange problemerne gennem det almindelige tilsyn, og meget få får erstatninger for invaliderende følger af et belastet arbejdsmiljø.

Omfanget af det grænseløse arbejde stiger, og det breder sig til stadig flere jobgrupper. Samtidig udvikler det sig i stadigt stigende omfang til et individuelt problem, da ansvaret for et misforhold mellem kvalitet og ressourcer overlades til den enkelte. Problemet har samtidig en karakter, der gør det svært for de faglige organisationer at hjælpe medlemmerne med løsninger.

- Hovedorganisationerne skal arbejde for, at der skabes politisk forståelse for og større synlighed i forhold til omkostningerne ved dårligt arbejdsmiljø. Forskningen viser, at in-

vesteringer i godt arbejdsmiljø kommer dobbelt tilbage til virksomheden, blandt andet fordi produktiviteten forbedres. Regeringen og parterne kan i fællesskab belyse området og komme med forslag til initiativer.

- Hovedorganisationerne vil arbejde for, at virksomhedernes indsats for arbejdsmiljøet påvirkes gennem brug af økonomiske incitamenter. Der er stadig virksomheder, der spekulerer i dårligt arbejdsmiljø. Konkret kan bødernes udmåling ændres, så de opnår en større effekt, og nye former for sanktioner mod virksomhedsledelse kan overvejes, herunder muligheden for at miste retten til at drive virksomhed. "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 virksomheder, der prioriterer et godt arbejdsmiljø, kan belønnes, blandt andet med skattetekniske fordele og/eller nedslag i forsikringspræmier.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at indføre arbejdsmiljøkrav ved offentlige indkøb og udbud.
- Hovedorganisationerne vil arbejde for at

udvikle en moderne version af virksomhedsrådgivningen om arbejdsmiljø. Der er brug for et bredere sigte, eksempelvis med rådgivning omkring den rummelige arbejdsplads. Det kan suppleres med nye elementer i ledelses-, TR- og arbejdsmiljøuddannelserne, og arbejdspladserne skal have adgang til rådgivning både i generel og specifik form.

- 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 lederes krydspres og udfordringer i en krisetid for at forbedre ledernes psykiske arbejdsmiljø.

De erhvervsfaglige ungdomsuddannelser er især udfordret af fortsat faldende søgning og stort frafald. Reformen af uddannelserne indeholder mange positive elementer, men det er afgørende at sikre tilstrækkelige ressourcer, hvis målsætningerne skal nås med den ønskede kvalitet.









