

# LO's målprogram 2016-2019



## **Sammen skaber vi værdi**

Lønmodtagerne skaber hver dag de værdier, der er afgørende for Danmarks vækst og velfærd. Vi kan skabe mere i et tæt samarbejde med Folketinget og arbejdsgivere. 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.

Men den danske model udfordres på en række fronter, både fagligt og politisk: faldende organisationsgrad, lav overenskomst-dækningsgrad 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 betyder, at den samlede fagbevægelses legitimitet som aftaleduelig varetager af lønmodtagernes interesser og legitim politisk aktør til gavn for medlemmernes interesser udfordres.

Den aktuelle politiske dagsorden både i Danmark og resten af Europa er i de kommende år præget af et stort pres på lønmodtagernes hårdt tilkæmpede rettigheder og interesser: social dumping presser sig på, og der er mange udfordringer, der skal løses på det danske arbejdsmarked. Fuld beskæftigelse er fortsat fagbevægelsens første prioritet. De unge skal sikres uddannelse, og alle lønmodtagere skal have sikkerhed i jobbet på et rummeligt arbejdsmarked, der også favner seniorerne. De ufaglærte skal løftes til faglært niveau, og de faglærte til videregående niveau. Arbejdsmiljøet skal være udviklende og sikkert, og de ulige vilkår for mænd og kvinder skal rettes op.

Vores samfund er udfordret på kvaliteten af velfærden samt mangel på job og voksende ulighed – både økonomisk ulighed og ulighed i sundhed og livsmuligheder. Den udvikling bør standses og vendes. Lønmodtagerne har en nøglerolle i at løse de udfordringer, som Danmark står overfor.

For at styrke den politiske interessevaretagelse skal fagbevægelsens indsats fortsat effektiviseres. Den strategiske udbygning

af analyse-, dokumentations- og kommunikationsarbejdet skal udvikles, blandt andet ved at udvikle forholdet til interessenter, både internt og eksternt (centralt og lokalt).

Fagbevægelsen er udfordret af, at differentieringen mellem forskellige medlemsgruppers vilkår og interesser kombineret med tiltagende ressourceknaphed kan øge udfordringen med at skabe stærke mandater i vanskelige forhandlingsprocesser. Det er også afgørende, at LO styrker sine relationer til de eksterne interessenter i arbejdsgiverforeninger, blandt embedsmændene og politikere og i forskningsmiljøerne. Den politiske debat mangler arbejdslivsperspektivet i mange af de debatter og beslutninger, der driver det politiske liv, hvis ikke fagbevægelsen skaber lydhørhed og forståelse for de særlige udfordringer, der er for lønmodtagerne. Disse forhold fordrer alt i alt et bredt og vidtgående samarbejde mellem LO, medlemsforbundene og hovedorganisationerne.

LO's målprogram er en udførlig beskrivelse af de overordnede mål, der skal nås i perioden 2016-2019 for at imødekomme fagbevægelsens udfordringer både på den nationale og den internationale bane.

Med vedtagelsen af målprogrammet fastlægger kongressen de overordnede mål for LO's virksomhed i kongresperioden. Målprogrammet omsættes i årlige handlingsplaner af LO's hovedbestyrelse. Den faglige og politiske situation kan imidlertid komme ud for påvirkninger, der gør det nødvendigt, at LO hurtigt kan tilpasse sig en ændret eller en ny dagsorden.

Forbundene deltager løbende via LO's hovedbestyrelse og de HB-nedsatte udvalg i arbejdet med at virkeliggøre målprogrammet og de årlige handlingsplaner til konkret, relevant faglig og politisk interessevaretagelse.

### **Interessevaretagelse**

LO's placering i aftalesystemet giver hovedorganisationen en række roller og opgaver i relation til forbund og arbejdsgiverorganisationer (særligt DA) i form af facilitering af fællesmøder, procedering af faglige sager i Arbejdsretten, DA/LO Afskedi-

gelsesnævnet og ved faglige voldgifter, forhandling af skitse til mæglingsforslag i Forligsinstitutionen mv. I tilknytning til de arbejdsretlige roller og opgaver ligger hele koordineringen mellem forbundenes særinteresser og fællesinteresser i overenskomstforhandlinger samt samspillet mellem overenskomster og aftaler i forhold til det politiske system.

For så vidt angår LO's politiske interessevaretagelse, er omdrejningspunktet varetagelsen af medlemmernes interesser i tre-/firepartsforhandlinger, repræsentation i rådgivende organer, udarbejdelse af høringssvar, traditionelt lobbyarbejde og kampagner.

De senere år er det blevet stadig tydeligere, at den traditionelle interessevaretagelse med deltagelse i det rådgivende arbejde, udarbejdelse af høringssvar, deltagelse i lukkede forhandlinger, lobbyarbejde for at fremme de "rigtige" forslag og holdninger, ikke er tilstrækkeligt for at varetage medlemmerne interesser. Forslag og holdninger skal dokumenteres og dagsordensættes gennem analyser, kampagner og pressearbejde.

Det er en stadig udfordring at få overenskomster og aftaler til at spille sammen med politiske aftaler og lovgivning.

De væsentlige velfærdspolitiske udfordringer omhandlende tilvejebringelse af nye job, kompetenceudvikling, tilbagetrækning, integration, sundhed osv. fordrer alle et progressivt samspil mellem det politiske system og arbejdsmarkedets parter, aftaler og lovgivning.

## **Udvikling af rammer for overenskomsterne og den danske model**

### **Overenskomster**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* En høj og bredt dækkende overenskomstgrad er afgørende vigtig. Først og fremmest for at sikre de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår for LO-lønmodtagerne, men også i forhold til fagbevægelsens legitimitet – det være sig som overenskomstpart, som politisk aftalepart og som daglig aktør i den danske model. Det er en væsentlig og konstant udfordring at

sikre og udbrede overenskomstdækningen. Dette kræver en stærk og løbende dialog med arbejdsgiverorganisationerne.

De kollektive overenskomster er kerneleverancen i relationen til medlemmerne, hvorfor det er væsentligt, at værdien af overenskomster er alment anerkendt blandt medlemmer og potentielle medlemmer. Kendskabet til overenskomsternes betydning for den enkelte lønmodtager skal fortsat øges. Der er en udfordring i at udvikle indholdet i overenskomsterne således, at overenskomsten i højere grad og mere direkte giver et incitament til medlemskab af det overenskomstbærende forbund.

Hovedparten af LO-lønmodtagerne er i dag ansat som funktionærer eller i funktionærlignende stillinger, hvorfor fagbevægelsen skal have opmærksomhed på at arbejde for højere overenskomstdækning for både arbejdere og funktionærer på det private område.

Der er flere brancher, især inden for privat service, hvor overenskomstdækningen er relativt beskedent. Her forekommer der også social dumping fx med manglende pensionsordninger som konsekvens. Her er det både en udfordring at overenskomstdække virksomhederne og øge organisationsgraden blandt medarbejderne.

#### *Mål:*

- LO-lønmodtagernes realløn skal udvikles positivt samtidig med fremgang i beskæftigelsen.
- Alle forbunds interesser skal varetages på en ordentlig måde, så der er mulighed for reel forhandling på alle områder.
- LO koordinerer og understøtter forbund/karteller i de konkrete forhandlinger på de respektive områder samt sikrer, at der sker en koordination på tværs af overenskomstområderne.
- LO understøtter forbundenes/kartellernes indsats for at sikre, at overenskomsterne bidrager positivt til medlemsorganiseringen, herunder medvirker til at øge kendskabet til overenskomsternes betydning for den enkelte.

- LO understøtter forbundenes indsats for, at overenskomster for privatansatte funktionærer og arbejdere udbredes.
- LO overvåger overenskomstdækningen på tværs af brancher med henblik på at sikre opmærksomhed på overenskomstgraden i de overenskomstbærende forbund og karteller.

## **Overenskomsternes samspil med lovgivningen**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Det dynamiske samspil mellem lovgivning og overenskomster er en forudsætning for at kunne sikre samfundsmæssige ansvarlige løsninger på de strukturelle og konjunkturrelle udfordringer i relation til beskæftigelse, uddannelse m.m., som det danske arbejdsmarked er konfronteret med.

For at kunne bidrage til dette samspil skal fagbevægelsen være i stand til at udvikle og koordinere indholdet i overenskomsterne på tværs af brancher og sektorer. Udviklingen af aftalesystemet kan også spille sammen med trepartsforhandlinger, hvor arbejdsmarkedets parter sammen eller hver for sig bidrager med indspil til lovgivning, så der sikres optimal sammenhæng til regler i de kollektive overenskomster.

I den kommende kongresperiode kan der særlig forventes et styrket samarbejde med FTF om denne opgave.

Den danske overenskomstmodel udfordres løbende af dels EU-direktiver på arbejdsmarkedet, dels af den dumping af løn- og arbejdsvilkår, der er fulgt med arbejdskraftens frie bevægelighed i EU-området. Derfor skal der også sættes fokus på sikring af vilkårene for de danske lønmodtagere, som arbejder i udlandet.

*Mål:*

- LO skal koordinere udviklingen af overenskomsterne på det generelle niveau således, at overenskomsterne i samspil med lovgivning bidrager positivt til løsningen af de samfundsmæssige udfordringer.

- Ved trepartsforhandlinger skal LO med udgangspunkt i overenskomsterne bidrage med forslag til forbedring af lovgivningen, der styrker lønmodtagernes muligheder og vilkår på arbejdsmarkedet.

## **National indsats mod social dumping**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Omfanget og udviklingen af social dumping er af afgørende betydning for alle lønmodtagerne, og LO ønsker derfor at begrænse social dumping i videst mulige omfang.

Begrebet ”social dumping” betegner det forhold, hvor blandt andet udenlandske lønmodtagere i forbindelse med arbejde i Danmark har løn- og arbejdsvilkår under sædvanligt dansk niveau. Herved forstås vilkår, som svarer til relevant overenskomst for det pågældende faglige område.

Social dumping henviser også til situationer på arbejdsmarkedet, hvor udenlandske virksomheder opererer i Danmark, uden at overholde danske love og regler om fx skat, arbejdsmiljø, RUT-registrering mv. Social dumping indebærer hermed unfair konkurrence såvel i forhold til danske virksomheder som i forhold til danske lønmodtagere og undergraver opnåede faglige resultater.

I kampen mod social dumping er det LO’s overordnede mål, at alt arbejde, der udføres i Danmark, skal udføres på ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og at danske love og regler efterleves, når de udenlandske virksomheder opererer i Danmark.

LO’s strategi for indsatsen mod social dumping er udtryk for en anerkendelse af, at flere forskelligartede spor skal forfølges. Indsatsen mod social dumping løftes bedst ved et samspil af tiltag fra forskellige aktører, og LO vil sikre overvågning af udviklingen af social dumping, herunder hvilke områder der rammes.

Social dumping indgår også i LO’s strategi og mål for EU- og international arbejdsret.

LO’s strategi for en national indsats mod social dumping er i øvrigt koncentreret om tiltag vedrørende en faglig indsats, en myndighedsindsats og en mere politisk indsats. Den faglige ind-

sats vedrører primært adgangen til at overenskomstdække og håndhæve overenskomster med udenlandske virksomheder og indgå relevante aftaler med arbejdsgiverorganisationerne med udenlandsk arbejdskraft for øje. Dertil kommer samarbejde med DA om fælles initiativer mod social dumping.

Myndighedsindsatsen vedrører primært opbakning og krav til indsatsen fra Arbejdstilsynet, SKAT og Politiet, og den politiske indsats vedrører krav og ønsker til relevant og effektiv lovgivning, der støtter op om den danske model, og at lovgivning i øvrigt målrettes social dumping-problemstillinger.

Fx er det vigtigt, at der indføres relevant lovgivning, som giver reel håndhævelse af rettigheder ved udstationering til Danmark i forbindelse med implementering af håndhævelsesdirektivet i Danmark.

Ligeledes arbejder LO for, at der anvendes egnede arbejdsklausuler i stat, kommuner og regioner, samt at disse håndhæves effektivt. Arbejdsklausuler er både relevante i forhold til overdragelse af arbejde fra den offentlige sektor til udenlandske virksomheder, der opererer i Danmark og ved overdragelse til danske virksomheder som fx ved udlicitering af offentlige opgaver. Mere konkret er det ofte konstateret, at lønmodtagere, der overdrages i forbindelse med udliciteringer, mister rettigheder, og i højere grad arbejder i virksomheder, der ikke er overenskomstdækkede, og ofte udsættes for skift af arbejdsgiver, når den offentlige udbyder skifter leverandør.

Det er afgørende, at det ikke er lønmodtagerne, der betaler prisen ved udlicitering og fritvalgsordninger, igennem en forringelse af vilkårene, samt at arbejdsklausuler kan medvirke til at sikre forsyningssikkerhed og kvalitet i leverancerne.

Arbejdsklausuler bør derfor være obligatoriske i alle udbud af offentlige opgaver, og ikke bare på bygge- og anlægsområdet, ligesom kommuner og regioner på samme måde som Staten skal forpligtes til at anvende arbejdsklausuler.



*Mål:*

- Social dumping skal begrænses i videst mulige omfang. Alt arbejde, der udføres i Danmark, skal udføres på ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Danske love og regler efterleves, når de udenlandske virksomheder opererer i Danmark.
- LO skal gennem sin koordinerende rolle ved overenskomstforhandlingerne understøtte den positive udvikling, hvorefter der på de forskellige overenskomstområder indgås aftaler, der tager sigte på at modvirke social dumping, og som er tilpasset forholdene på de enkelte områder.
- LO vil understøtte forbundenes arbejde med fagretlig behandling i Arbejdsretten og faglig voldgifter mv. for at sikre håndhævelse af den overenskomstmæssige beskyttelse mod social dumping.
- LO vil videreudvikle samarbejdet med DA på området i forlængelse af de aftaler, der er indgået om social dumping og udenlandsk arbejdskraft.
- LO vil i alle relevante fora argumentere for og dokumentere behovet for en stærk og målrettet myndighedsindsats i relation til udenlandske virksomheder og udenlandsk arbejdskraft i Danmark.
- LO vil sikre, at den til enhver tid siddende regering er sig bevidst om problemstillingerne inden for området, at den gennemfører de tiltag, der måtte være nødvendige, og at regeringen også dagsordensætter problemstillingen i EU og internationale fora.
- I forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet skal der indføres lovgivning, som sikrer, at udstationeret arbejdskraft i Danmark får opfyldt deres overenskomstmæssige vilkår og rettigheder samt en ordening med adfærdsregulerende tiltag over for såvel danske som udenlandske virksomheder.
- I det omfang der indgås bilaterale aftaler mellem Danmark og relevante lande, skal disse udmøntes således, at der opnås en

bedre forståelse for de danske regler og den danske model, at regelefterlevelsen højnes, og at adgangen til inddrivelse i udlandet forbedres.

- Der indføres lovgivning om kædeansvar for danske hovedleverandører, hvad angår lovbaserede krav som skat, arbejdsmiljø og sociale bidrag.
- Udbredelse og håndhævelse af arbejdsklausuler i alle offentlige kontrakter, både i stat, regioner og kommuner.
- Der indsamles flere brugbare oplysninger om den udenlandske arbejdskraft i Danmark, de udstationerede virksomheder og erfaringer om, hvilke løn- og arbejdsvilkår der finder anvendelse.

### **Samarbejdsområdet**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Et godt samspil mellem ledelse og ansatte er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, produktiviteten i den offentlige sektor og medarbejdernes trivsel.

På samarbejdsområdet er hovedudfordringen at udvikle dialogen på arbejdspladsen i en tid, hvor arbejdspladser i stigende omfang udsættes for konkurrence, købes op eller flytter ud af landet, og hvor ledelse og medarbejdere ofte har forskellig nationalitet og baggrund.

Der skal fortsat tages højde for den forskel, der er på store og små arbejdspladsers fokus på samarbejde og på forskelle imellem brancher og sektorer – eksempelvis at større arbejdspladsers samarbejde oftere er sat i system med formelle udvalg og nævn, mens samarbejdet på mindre virksomheder oftere foregår mere uformelt og sporadisk.

Viden om forskelle kan man blive dygtigere af. Derfor er en løbende udfordring med at fremme erfaringsudveksling og kommunikation på tværs af virksomheder, brancher og sektorer til gavn for dialog og samarbejde på både offentlige og private arbejdspladser.

En særlig udfordring ligger i at indfri de forventninger, der er om en bedre synergi imellem virksomhedernes indsats på henholds-

vis samarbejdsområdet og arbejdsmiljøområdet, som er et centralt element i 2010-arbejdsmiljøreformen.

Udfordringen om bedre synergi blev tydeliggjort med LO's rapport fra 2014 om Psykisk arbejdsmiljø og samarbejdssystemet inden for LO-området. Samtidig er DA og LO med mæglingforslaget fra overenskomstforhandlingerne i 2014 enige om, at indsatsen i forhold til psykisk arbejdsmiljø også skal bygge på samarbejdsområdets erfaringer og resultater i forhold til trivsel, produktivitet og godt psykisk arbejdsmiljø.

*Mål:*

- Det skal sikres, at Samarbejdsaftalen placeres som et aktivt redskab i forholdet mellem forbundene og arbejdspladserne. Samarbejdsudvalg skal placeres som et centralt aktivt forum for drøftelse af personaleforhold og andre samarbejdsforhold.
- Samarbejdsaftalen på DA/LO-området bør udbygges på relevante områder, herunder i forhold til psykisk arbejdsmiljø.
- Samspillet imellem virksomhedernes samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation skal styrkes.
- Samarbejdsområdets kommunikation skal udvikles til gavn for medarbejdere, virksomheder, andre aktører og til fremme af den danske samarbejdsmodel.

## **Lønmodtagernes vilkår på dagsordenen**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* LO skal være den førende aktør og talerør i kampen om at sætte lønmodtagernes vilkår på dagsordenen. Både når det gælder job, vækst, uddannelse, social dumping, den danske model, arbejdsmiljø m.m. Vilkårene for lønmodtagerne skal belyses gennem analyser og fakta, gennem oplysning og udbredelse og gennem politisk forhandling. Dette skal gøres både lokalt, nationalt og internationalt og i et bredt samarbejde med LO, forbund og sektioner og afdelinger.

Danskerne, meningsdannerne og beslutningstagerne skal kende

til den hverdag og de udfordringer, som kendetegner LO-lønmodtagerne. Det er vigtigt i en virkelighed, hvor kampen om opmærksomhed bliver stadig hårdere.

Hvis ikke beslutningstageren kender til lønmodtagernes hverdag og udfordringer, vil de være langt mindre tilbøjelige til at træffe beslutninger til gavn for denne gruppe. Hvis ikke meningsdanneren kender den, vil de være mindre tilbøjelige til at berette om den. Og hvis lønmodtagerne i den brede offentlighed fremstår som en tydelig enhed, er det nemmere for fagbevægelsen at fremstå vedkommende og relevant.

#### *Mål:*

- LO vil synliggøre LO-lønmodtagernes arbejds- og livsvilkår samt styrke deres stemme i den offentlige debat på lokalt, nationalt og internationalt niveau.
- LO vil dagsordensætte LO-lønmodtagerrelevante emner i offentligheden og på langt sigt påvirke præmisserne for opinionsdannelsen i en mere LO-lønmodtagervenlig retning.
- LO vil øge synligheden omkring lønmodtagernes vilkår og skabe grobund for forhandling af politisk karakter for bedre vilkår.
- LO vil målrettet og systematisk styrke sin interessevaretagelse.
- LO vil gennem analysearbejde, kampagner og målrettet kommunikations- og pressearbejde styrke fortællingen om både indholdet i og vigtigheden af den danske model. Dette skal ske på fem centrale arenaer: Blandt lønmodtagerne, hos politikerne, i partsystemet, hos forbundene og i medierne.
- LO vil øge sin synlighed i det offentlige rum på de dagsordener og de værdier, som er centrale for LO-fagbevægelsen. Det skal blandt andet ske ved løbende at sikre samspillet mellem strategisk kommunikation, målrettet pressearbejde og systematisk interessevaretagelse.
- LO skal bidrage til at synliggøre de resultater, som fagbevæ-

gelsen leverer, særligt når det gælder overenskomsterne og håndhævelsen af dem – både i forbindelse med overenskomstforhandlingerne og de mellemliggende perioder.

## **LO-sektionerne**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* LO's og forbundenes tværgående interessevaretagelse kommunalt og regionalt løftes af LO-sektionerne. LO-sektionerne har til opgave at øve indflydelse på kommunal- og regionalpolitikken – særligt den på det arbejdsmarkedspolitiske og det erhvervspolitiske område – samt at koordinere øvrige lokale tværfaglige aktiviteter. LO-sektionerne dækker alle landets kommuner.

LO-sektionerne er udfordret af de organisationsomlægninger, der sker i LO-fagbevægelsen i form af fusioner, sammenlægninger og omlægninger på forbunds- og afdelingsniveau. Tendensen gående mod stadig større enheder udfordrer LO-sektionernes medlemsmæssige og demokratiske udgangspunkt, og det kan være vanskeligt at tiltrække fagligt aktive til den tværfaglige interessevaretagelse. LO-sektionerne er endvidere ressourcemæssigt udfordrede på grund af det fortsat faldende medlemstal. Samtidig er der fortsat store forventninger til LO-sektionernes opgaveløsning, idet der skal leveres politiske resultater i RAR og Vækstfora, søges lokalpolitisk indflydelse i kommuner og regioner samt understøttes centralt fastlagte initiativer som eksempelvis OK-oplysningsindsatsen.

Det er væsentligt, at der fortsat eksisterer en lokal LO-struktur, der dæknings- og ressourcemæssigt sikrer lønmodtagernes indflydelse over hele landet.

*Mål:*

- LO sikrer videndeling på tværs af LO-sektioner samt uddannelse af aktive i sektionsarbejdet.
- LO-sektionerne deltager i større centralt iværksatte kampagner og initiativer som eksempelvis OK-oplysningsindsatsen, 1. maj, folketingsvalg samt kommune- og regionsvalg.

- Der skal skabes større synlighed af det lokale og tværfaglige arbejde over for medlemsforbundene.
- LO-sektionernes arbejde skal evalueres med henblik på at klarlægge, hvilke opgaver LO-sektionerne fremadrettet skal løfte.

## **Ungdom**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Ungdomsarbejdet er en af grundpillerne i LO-fagbevægelsens faglige arbejde. At få unge mennesker herunder elever, lærlinge og studerende organiseret og involveret, det er en kontinuerlig og central opgave.

Udfordringerne på ungdomsområdet er på mange områder identiske med de generelle udfordringer for LO-fagbevægelsen, men de unge skiller sig også ud på flere parametre. For det første har LO-fagbevægelsen sværere ved at organisere unge, elever, lærlinge og studerende i vores faglige organisationer, og vi har svært ved at fastholde dem, når de har meldt sig ind. Det er samtidig svært at aktivere de unge i det faglige arbejde. Der skal i den kommende kongresperiode en styrket indsats til for at tiltrække, fastholde og aktivere de unge i vores faglige fællesskab. Det skal gøres til en selvstændig indsats at synliggøre fagbevægelsens resultater over for de unge elever, lærlinge og studerende, så de kan forstå betydningen af et fagforeningsmedlemskab.

Politisk har ungdomsområdet fortsat en række udfordringer, som skal løftes. De unge udfordres af manglende praktikpladser, frafald og dårlig vejledning. Derudover er de unge fortsat ramt af ungdomsarbejdsløshed, som har negative konsekvenser både for den enkelte og for samfundet. Den politiske bevidsthed skal styrkes blandt de unge, så de i højere grad selv kan gøre sig gældende på den politiske scene.

### *Mål*

- LO vil understøtte forbundenes indsats for at tiltrække, fastholde og aktivere flere unge medlemmer på skolerne, i praktik og på arbejdsmarkedet.

- LO vil arbejde for, at flere af forbundenes unge, elever, lærlinge og studerende tager del i den faglige og politiske debat.
- LO vil bidrage til, at den politiske debat også udspiller sig i de uddannelsesmiljøer, hvor de unge færdes.
- LO vil synliggøre de unge, elever, lærlinge og studerende i den offentlige debat, særligt når det gælder deres muligheder og udfordringer i forhold til uddannelse og arbejde.
- LO vil sammen med forbundenes ungdoms-, elev- og lærlinge-arbejde sikre tæt koordination i samarbejdet med elev- og studenterbevægelsen og de ungdomspolitiske organisationer med henblik på at styrke synligheden af og interessevaretagelsen for de unge i LO's målgruppe.
- LO vil være rammen for erfaringsudveksling og videndeling om forbundenes ungdoms-, elev-, lærlinge- og studenterarbejde.
- LO vil sikre træning af forbundenes unge talenter og politisk uddannelse af forbundenes unge aktive medlemmer.

### **Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU)**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Decentraliseringen i overenskomsterne betyder, at stadig flere forhold aftales og implementeres på den enkelte arbejdsplads. En udvikling, der stiller stadigt større krav om kompetente og handlekraftige tillidsvalgte (tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter) på alle arbejdspladser.

Aktiviteterne i FIU skal styrke de tillidsvalgtes behov for kompetenceudvikling med udgangspunkt i deres arbejdspladsnære opgaver, hvilket kræver, at aktiviteterne løbende udvikles. Det er væsentligt, at der eksisterer relevante tværfaglige aktiviteter, der supplerer forbundenes. Der skal være et stærkt fokus på fællesskabet og vigtigheden af at undgå indbyrdes konkurrence.

FIU-midlerne skal på sigt kunne dække alle forbundenes udgifter til aktiviteter for de tillidsvalgte, hvorfor der fortsat er behov for at øge de samlede FIU-bidrag fra de private og offentlige arbejdsgivere.



### *Mål:*

- Der er et højt ambitionsniveau i FIU-fællesskabet i forhold til udvikling, uddannelser og øvrige aktiviteter.
- Der er dialog og erfaringsudveksling på tværs af forbundene samt en videreudvikling af det fælles tværfaglige udbud af uddannelsesaktiviteter. Det tværfaglige kursusudbud gennemføres primært med udgangspunkt i et antal fællesskabsuger på LO-skolen. Der kan også oprettes og afvikles supplerende fællesskabsaktiviteter på andre lokaliteter end LO-skolen.
- Nyskabende uddannelsesaktiviteter understøttes gennem materialer, efteruddannelse og tilførsel af ny viden til undervisere og andre, der varetager undervisning og læringsprocesser.
- De tillidsvalgte understøttes i deres løsning af opgaver på arbejdspladserne. Det tilstræbes, at der er særlig opmærksomhed på arbejdsmiljørepræsentanter, samarbejdet mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, medlemsorganisering samt talentudvikling af unge tillidsvalgte.
- Der er fokus på en forhøjelse af bidragene til FIU-fonden og herigennem en styrkelse af finansieringen af forbundenes og fællesskabets uddannelses- og udviklingsaktiviteter.
- Stabil opkrævning af de private FIU-bidrag sikres.
- Der arbejdes for, at alle forbund benytter sig af FIUSYS, og at it-systemerne udvikles i en mere opgave- og brugerorienteret retning.

### **Grænsekonflikter**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Der er overlap mellem forbundenes faglige områder, hvilket kan give anledning til grænsestridigheder. Dette kan ikke undgås på et arbejdsmarked, der er i løbende udvikling.

Behandlingen af uoverensstemmelser sker i henhold til LO's love



og forretningsordenen for LO's grænseudvalg. Udfordringen er at sikre, at grænseoverensstemmelser ikke belaster forbundenes varetagelse af medlemmernes interesser.

Forbundene har helt overvejende været i stand til – eventuelt via mægling – at skabe løsninger, uden at LO's grænseudvalg har skullet træffe afgørelse.

LO's grænseudvalg skal fortsat søge sager forligt – både på forbundenes forberedende møder med Grænseudvalgets formand og under den mundtlige forhandling.

*Mål:*

- LO skal i samarbejde med forbundene sikre, at det enkelte medlems interesser varetages bedst muligt, herunder i relation til løn- og ansættelsesvilkår. Helt afgørende er det, at medlemmerne friholdes for gener og serviceforringelser som følge af eventuelle grænsekonflikter. Det er organisationerne, der må påtage sig ubehagelighederne ved grænsekonflikter, ikke medlemmerne.
- Forbundene skal fortsat forpligte sig til selv at skabe holdbare løsninger, således at LO's daglige ledelse, Hovedbestyrelsen og Grænseudvalget kun helt undtagelsesvis inddrages.
- Forbundene skal anvende fremgangsmåden for behandling af grænsekonflikter frem for at maskere en grænsesag som en fagretlig sag mod en arbejdsgiver.

## **Arbejds- og ansættelsesret**

### **Kollektiv arbejdsret**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Den væsentligste udfordring er at forsvare og udvikle den danske model, hvor kollektive overenskomster er den primære regulering af lønmodtagernes løn- og ansættelsesvilkår. Det danske arbejdsretlige system og konflik-

tretten er i disse år under pres fra den stadigt stigende internationalisering og fra EU-retten.

Udover at forberede og procedere et stort antal sager i Arbejdsretten stiller LO i et betydeligt antal sager procedør til rådighed for faglige sager ved Afskedigelsesnævnet mv. og et mindre antal principielle retssager ved de ordinære domstole.

Udfordringen med det forholdsvist store antal sager er i samarbejde med forbundene at optimere udnyttelsen af advokatressourcer i LO bedst muligt.

LO arbejder målrettet med at styrke samarbejdet mellem LO og forbundene. Dette for at optimere sagsbehandlingen, herunder at koncentrere kræfterne endnu mere omkring sager, der efter en grundig vurdering ikke anses for udsigtsløse.

LO's advokater har etableret forskellige samarbejdsfora med deres forbund/grupper, hvor sagerne og sagsgangen drøftes regelmæssigt. Den systematiske fokus på samarbejdet skal yderligere udbygges for at optimere ressourcerne bedst muligt.

Ved iværksættelse af sympatikonflikter fokuserer LO i samarbejde med forbundene målrettet på, at konfliktgrundlaget er lovligt. Der afholdes således løbende møder, hvor LO og de relevante forbund gennemgår konfliktgrundlaget og koordinerer varsling og iværksættelse af sympatikonflikterne. LO's stærke placering som rådgiver og procedør i forbundenes sager og den deraf følgende store ressourceanvendelse på dette område gør det til en naturlig ambition at være et førende videntcenter på det kollektivarbejdsretlige område.

#### *Mål:*

- At overenskomstsystemet fortsat anerkendes og respekteres som det altdominerende instrument til sikring af løn- og arbejdsvilkår.
- LO skal medvirke til at sikre, at kollektive overenskomster efterleveres og derved skaber en god retsstilling for medlemmerne. I denne forbindelse skal der sikres hurtig og smidig konfliktløsning til

gavn for medlemmerne i de konkrete sager, som LO involveres i.

- I forhold til sagsbehandlingen ved fællesmøder og i Arbejdsretten skal LO sikre, at der fastholdes og udvikles et retssikkerhedsmæssigt betryggende og effektivt afgørelsesorgan.
- At LO er et almindeligt anerkendt førende videntcenter på det kollektivarbejdsretlige område.

## **Ansættelsesret og tilgrænsende love**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Det er LO's opgave at sikre lønmodtagerinteresser ved udformningen af ny lovgivning. Dette sker med nøje hensyntagen til at bevare det samspil mellem lovgivning og kollektive overenskomster, som kendetegner den danske model.

Det er ligeledes LO's opgave at søge lovgivningen ændret på områder, hvor der konstateres svagheder i lønmodtagerbeskyttelsen eller udhuling af denne i praksis. Her kan nævnes en forbedret og samlet regulering af ansættelsesklausuler og en ændring af DIS-loven, så denne bringes i overensstemmelse med ILO's konventioner om organisations- og forhandlingsret.

Herudover vil LO arbejde for bedst mulig dækning af lønmodtagere i relation til Konkursrådets betænkning om ændring af konkursloven og LG-loven, ligesom Europa-Kommissionens krav om "samtidighedsferie" i Danmark kan indebære en hel nytænkning af den danske ferielov, der er udviklet i tæt samspil mellem lovgivning og overenskomster.

LO's oplæg om nødvendige forbedringer af virksomhedsoverdragelsesloven skal på ny fremmes. Heri indgår en præcisering af, at loven naturligvis også finder anvendelse ved out- som ved insourcing af opgaver, herunder når en opgave tages tilbage til det offentlige fx ved kontrakthaverens konkurs. For krav, som lønmodtagere har erhvervet forud for eller i umiddelbar forbindelse med overdragelsen, skal erhverver og overdrager hæfte solidarisk.

Endelig skal LO gennem repræsentation i råd og nævn til stadighed søge lønmodtagernes rettigheder håndhævet bedst muligt og

sikre, at grænsefladerne til de kollektive aftaler bevares. LO skal derfor sikre, at arbejdsmarkedets parter er repræsenteret i relevante nye råd og nævn.

*Mål:*

- LO vil i alt lovforberedende arbejde have fokus på at sikre grænsefladerne til det fagretlige system.
- Ved kommende forhandlinger om ferieloven søges lønmodtageres ferierettigheder, som generelt er under pres, styrket, fx skal det ikke være muligt at fraskrive sig sine ferierettigheder ved ansættelsen.
- At forbedre virksomhedsoverdragelsesloven, herunder bedre sikring af overenskomsterne og andre kollektive rettigheder, samt forbud mod sikkerhedsopsigelser.
- Bedre beskyttelse af såvel de offentlige som privatansattes ytringsfrihed.

### **Implementering af EU-arbejdsret mv.**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Europæiske aftaler og EU-direktiver skal implementeres i dansk ret. Hertil kommer, at EU-Domstolen med mellemrum afsiger domme, der nødvendiggør, at dansk ret bringes i overensstemmelse med den retsstilling, dommen tilsiger. Det er her en udfordring for LO, at implementeringen giver så positive resultater for LO-fagbevægelsens medlemmer som muligt. Som eksempler kan nævnes implementeringen af håndhævelsesdirektivet og herunder bestemmelser om underkontrahentansvar samt Kommissionens seneste krav om samtidighedsferie under henvisning til principper for ferie, der er udviklet gennem EU-Domstolens praksis.

Udfordringen for LO er at samle fagbevægelsen om fælles holdninger til implementeringsarbejdet. Dette indebærer en intensiv dialog og videnopsamling hos LO og forbundene, både for så vidt angår EU-retten, overenskomstmæssig regulering samt faktiske forhold.

Da ansættelsesforhold på det danske arbejdsmarked i overvejende grad er reguleret ved kollektive aftaler, er det oplagt, at aftaleimplementering fortrinsvis skal anvendes. Her må man være sig bevidst om de udfordringer og komplikationer, der er forbundet med at omsætte regulering og domme fra en retstradition, der ikke nødvendigvis altid har aftalemodellen som prioritet. Samtidig er det hensigtsmæssigt, at aftaleimplementeringen giver medlemmerne lige så gode – eller bedre – vilkår end følgelovgivningen samlet set.

Endelig er der EU-retlig regulering og domme, der ikke karakteriseres som arbejdsretlige, men som alligevel kan få betydning for arbejdsretlige forhold. Også her er det en udfordring for LO, at implementeringen giver så positive resultater for LO-fagbevægelsens medlemmer som muligt.

#### *Mål:*

- LO vil i videst mulig omfang sikre, at implementeringen giver så positive resultater for vilkårene for LO-fagbevægelsens medlemmer som muligt.
- LO skal være toneangivende i implementeringen af EU-arbejdsretten og sikre ordentlige rammer og god proces i forbindelse med implementering ved aftale mellem overenskomstparterne og hovedorganisationerne.
- Ved implementering af følgelovgivning skal LO arbejde for, at fagbevægelsen sikres maksimal indflydelse herpå gennem deltagelse i forhandling med regeringen og ved udformning af lovgivningen.
- Medlemmernes interesser skal sikres ved implementering af EU-ret, der ikke kan karakteriseres som arbejdsretlig, men som kan få betydning for arbejdsretlige forhold.
- I forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet skal der indføres lovgivning, som sikrer, at udstationeret arbejdskraft i Danmark får opfyldt deres overenskomstmæssige vilkår og rettigheder samt en ordning med adfærdsregulerende tiltag over for såvel danske som udenlandske virksomheder.

## **Styrkelse af OK-fagforeningerne**

### **OK-oplysningsindsats**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* LO-forbundene har samlet set tabt medlemmer de sidste 20 år, hvorfor der er et stort behov for, at den overenskomstbærende fagbevægelses brand kommer til at stå stærkere i de kommende år. De kollektive overenskomster er og bliver kerneleverancen i relationen til medlemmerne, hvorfor det er væsentligt, at værdien af overenskomsterne er alment anerkendt blandt medlemmer og potentielle medlemmer. Samtidig er faget et væsentligt omdrejningspunkt i medlemmernes tilknytning til fagforeningen.

Forøget viden blandt medlemmer og potentielle medlemmer skal give større kraft og legitimitet bag overenskomsterne og OK-fagforeninger, og dermed styrke forbundenes organiserings- og fastholdelsesindsatser.

Derfor er der behov for en vedvarende stor oplysningsindsats, der synliggør forskellen mellem den overenskomstbærende fagbevægelse og "de gule" samt synliggør overenskomsternes og OK-fagforeningernes betydning for både den enkeltes dagligdag og for den danske model. Begrebet OK-fagforening er et væsentligt redskab i denne forbindelse.

OK-oplysningsindsatsen henvender sig særligt til de 20-40-årige og benytter sig af markedsføring, kommunikation og organisationsarbejde. Dermed forbindes envejskommunikation via medier med den direkte kommunikation mellem mennesker på fx arbejdspladserne.

Udgangspunktet for OK-oplysningsindsatsen er det grønne OK-mærke. Centralt er formidlingen af overenskomsterne og fag gennem temaer, som har udgangspunkt i det enkelte medlems fordele af overenskomsterne og fællesskabet om faget i dagligdagen på arbejdet og i fritiden fx løn, ekstra ferie, barsel, pension, efteruddannelse, arbejdsmiljø og tillidsrepræsentanten.

OK-mærket skal derfor være et kvalitetsstempel, som brander forbundene og LO som OK-fagforeninger med overenskomster og

vægt på fag. Udgangspunktet er, at forbundene anvender OK-logoet sammen med forbundslogoet, og når det ikke sker, så er det et aktivt fravalg.

OK-oplysningsindsatsen er en udviklingsopgave og en fælles indsats for hele LO-fagbevægelsen.

*Mål:*

- Forbundene og LO gennemfører OK-oplysningsindsatsen som en fælles oplysnings- og brandingindsats. Indsatsen finder sted i et tæt samarbejde med FTF.
- OK-oplysningsindsatsen skal både give mulighed for større fælles markeringer som løntjek og feriemarkeringer, samt være en del af aktiviteterne i de enkelte forbund og LO-sektioner.
- Kendskabet til OK-mærket skal ligge på et fortsat højt niveau.
- De 20-40-åriges viden om overenskomster og faglige fællesskaber skal øges.
- De 20-40-åriges positive holdninger til overenskomster og faglige fællesskaber skal øges.
- Forskellen mellem OK-fagforeninger og ”de gule” skal være tydelig.

## **Undervisningsmaterialer om den danske model**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Kendskabet til overenskomster, den danske model, fagforeningernes rolle og det danske arbejdsmarked er lavt blandt unge, og arbejdsmarkedet spiller generelt en lille eller ingen rolle i undervisningen i grundskolen. Efter at LO ved sidste kongres nedlagde skolekontaktarbejdet, har der manglet et godt og solidt tilbud til grundskolens ældste klasser om viden og kendskab til den danske model.

Det er afgørende, at den danske model bliver en integreret del af



undervisningen – men det kræver bedre undervisningsmaterialer, end der er til stede i dag.

I løbet af den foregående kongresperiode har LO derfor taget initiativ til et samarbejde med FTF og de relevante lærerorganisationer om at udvikle et seriøst og brugbart undervisningsmateriale til brug for lærerne i de ældste klasser i grundskolen.

Det bør i løbet af kongresperioden overvejes, om et lignende initiativ skal tages i forhold til de gymnasiale ungdomsuddannelser, hvor fagbevægelsen heller ikke er naturligt til stede.

LO skal undersøge, om LO i samarbejde med forbundene kan bidrage til at understøtte det skolekontaktsarbejde med unge gæstelærere fra fagbevægelsen, som er udsprunget af de seneste års arbejde i regi af Jobpatruljen. LO's hovedbestyrelse fastlægger rammer og midler til området.

*Mål:*

- LO samarbejder med FTF og de relevante lærerorganisationer om at udvikle gode og brugbare undervisningsmaterialer om overenskomster, den danske model, fagforeningernes rolle i Danmark og unges rettigheder på arbejdsmarkedet til brug for lærerne i grundskolens ældste klasser.
- Undervisningsmaterialerne anvendes på grundskoler i hele landet.

## **Medlemsorganisering og -fastholdelse**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Siden det absolutte lavpunkt i 2011, hvor LO-fagbevægelsen tabte 45.000 medlemmer, er medlemstilbagegangen hvert år blevet mindre. I løbet af 2014 var tilbagegangen på 25.000 medlemmer. Det er en fælles udfordring for alle i fagbevægelsen at dæmme op for medlemskabet de kommende år.

Der er fuld bevidsthed om opgavens nødvendighed i hele fagbevægelsen, og der arbejdes systematisk og videnbaseret med organisering og fastholdelse. Der er samtidig en stigende erkendelse af,



at organisering og fastholdelse ikke er en isoleret opgave for nogle få personer, der er særligt udpeget til opgaven, men at det tværtimod er et anliggende for alle.

Organisering handler om konkret organiseringsarbejde. Men det handler i høj grad også om den fagpolitiske interessevaretagelse, om overenskomster og individuelle serviceydelser til medlemmerne såvel som om indflydelse, aftaler og fællesskab på den enkelte arbejdsplads.

Ansvar for medlemsorganisering ligger hos forbundene, der har den udførende rolle. LO er sammen med resten af LO-fagbevægelsen og FTF udførende i OK-oplysningsindsatsen, men har herudover kun opgaver af understøttende karakter i form af at overvåge medlemsudviklingen, levere relevante analyser og etablere rum for erfaringsudveksling og videndeling.

*Mål:*

- LO medvirker til at fastholde høj prioritering af medlemsorganisering på tværs af LO-fagbevægelsen.
- LO overvåger medlemsudviklingen på tværs af LO-fagbevægelsen og i de øvrige organisationer på arbejdsmarkedet samt udviklingen i de øvrige organisationers virke.
- LO tilvejebringer og formidler relevante analyser, der kan understøtte forbundenes organiseringsindsatser med særligt fokus på analyser, der forbedrer videngrundlaget om organisering på lokalt niveau og arbejdspladsniveau, herunder tillidsrepræsentanternes rolle, inddragelse og demokrati samt relationskabelse.
- LO opsamler erfaringer med organiseringsinitiativer fra forbund, afdelinger og arbejdspladser samt andre hovedorganisationer med henblik på videndeling på tværs i LO-fagbevægelsen.
- LO bidrager i al opgavevaretagelse – herunder særligt i al kommunikation til offentligheden – positivt til medlemsorganisering og -fastholdelse.

## **Samfundsøkonomi og velfærd**

### **Økonomisk politik, vækst og beskæftigelse**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Danmark er ude af krisen, og der er atter gang i jobskabelsen. Hovedprioriteten for den økonomiske politik bør være, at opsvinget bliver langvarigt og kommer flest mulige til gode. I første omgang er det vigtigt at sikre, at opsvinget bider sig fast, så de optimistiske forudsigelser om samfundsøkonomien frem mod 2020 kan indfris. Den danske konkurrenceevne er stærk, hvilket medvirker til at øge vækstmulighederne. Omvendt kan der være områder, hvor produktivitetsudviklingen kan forbedres. Dansk økonomi er fortsat langt fra at udnytte sin kapacitet.

Der kommer en væsentlig stigning i arbejdsstyrken under og efter denne kongresperiode blandt andet som følge af forhøjelser af efterløns- og folkepensionsaldrene. Det er meget vigtigt at sikre, at jobskabelsen følger med det øgede arbejdsudbud. I den forbindelse er der to væsentlige udfordringer, som bør tackles. Det er nødvendigt at sikre, at arbejdstagerne har de rette kvalifikationer, så nye jobmuligheder kan udfyldes og færre hægtes af opsvinget. Derudover er det væsentligt, at der eksisterer gradvise og fleksible tilbagetrækningsmuligheder for den gruppe, der er nedslidt af et langt og hårdt arbejdsliv.

Grundlæggende er dansk økonomi sund, både i den private og den offentlige sektor, og det er væsentligt at holde sig for øje, når den økonomiske politik fastlægges. Der er ikke behov for nye drastiske tiltag for at holde dansk økonomi på sporet. LO skal bidrage til at sikre retfærdige løsninger på de løbende udfordringer og til, at der generelt tages hensyn til langsigtede udfordringer ved tilrettelæggelsen af den økonomiske politik.

Mål:

- Det er vigtigt at have en stærk offentlig sektor, der støtter op om og sikrer en stabil og stærk økonomisk udvikling. Derfor skal der sikres en fortsat vækst i det offentlige forbrug.

- Finanspolitikken understøtter jobskabelse og sikrer, at dansk økonomi kommer ind i et langvarigt opsving.
- LO vil pege på konkrete initiativer, fx investeringsprojekter, der er særligt egnede til at løfte beskæftigelsen.
- Der gennemføres initiativer, som øger produktivitetsudviklingen og sikrer en fortsat høj konkurrenceevne i dansk økonomi.
- Lønmodtagernes mulighed for gradvis og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet forbedres, således at LO's medlemmer efter et langt arbejdsliv har fleksible muligheder for at trække sig tilbage, før de når pensionsalderen. Det bidrager til både at øge arbejdsudbuddet og livskvaliteten.

## **Fordelingspolitik**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Den danske fagbevægelse har gennem årtier været medvirkende til at gøre Danmark til et af verdens mest lige lande. Dels ved at arbejde for en mere lige lønfordeling og dels ved at sikre retten til uddannelse, sundhed og andre velfærdsydelser. Uligheden i sundhed belaster både de kortuddannedes livskvalitet og samfundets interesser i en sund arbejdsstyrke, der kan understøtte dansk økonomi og udvikling af velfærden. Det forebyggende sundhedsarbejde har et stort potentiale både økonomisk og menneskeligt.

Der har gennem de seneste årtier været en global tendens til stigende ulighed. En tendens, der også har præget Danmark, hvor uligheden især steg i slutningen af 00'erne. Den rigeste del af befolkningen har gennem de senere år tilegnet sig en større del af den samlede værdiskabelse, og samtidig presses adgangen til velfærdsydelser for samfundets fattigste. Derfor er det også i fremtiden en kerneopgave for LO at sikre en rimelig fordelingspolitik i Danmark. Det indebærer blandt andet en målrettet indsats, så de fordelingspolitiske konsekvenser af politiske tiltag løbende overvåges og spiller en rolle i vurderingen.

### *Mål:*

- LO vil modarbejde tendensen til stigende ulighed, så flest mulige får gavn af den økonomiske opsving i indeværende periode. Uligheden skal reduceres. Hvis uligheden stiger, så skal regeringen komme med forslag, som reducerer uligheden.
- Alle skal have lige adgang til kernevelfærd som eksempelvis sundhed, uddannelse og omsorg.
- Uligheden i sundhed skal bekæmpes såvel gennem generelle samfundspolitiske tiltag, som gennem udbygning af den forebyggende sundhedsindsats på arbejdspladserne med fx helbredstjek på de grupper af voksne, som traditionelt ikke opsøger deres læge i tide, og fagbevægelsen skal inddrages aktivt i arbejdet.
- I tilfælde af et større finanspolitisk råderum bør dette prioriteres til langsigtede investeringer i offentlige velfærdsydelser, som kan medvirke til øget lighed og samtidig et stærkere fundament for økonomisk vækst.
- Lønmodtagere skal have en retfærdig del af den værdi, der skabes på landets arbejdspladser. Det skal blandt andet sikres via en mere lige lønfordeling.
- Der skal løbende foretages grundige fordelingspolitiske analyser af finanslove, reformer mv.

### **Den offentlige sektors rammevilkår og velfærd**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Den offentlige sektor skal fortsat levere god service til borgere og virksomheder. Det kræver tilførsel af ressourcer. Desuden er det vigtigt at prioritere på tværs af områder samt sikre moderne styringsformer og fortsat udvikling af kvalitet for borgerne og effektivitet i den offentlige service.

Den offentlige sektor skal være en god og attraktiv arbejdsplads, så der kan tiltrækkes den nødvendige arbejdskraft i fremtiden.

Den offentlige sektor skal anerkendes som et aktiv for samfundet og for det private erhvervsliv og værdsættes som forudsætning for et retfærdigt samfund, der også sikrer de mest udsatte muligheder for deltagelse i samfundet.

Samarbejdet mellem den offentlige og private sektor har udviklet sig meget gennem årene og kan i dag antage mange former. Det er vigtigt med et frugtbart samarbejde, der sikrer en god kvalitet i den offentlige service og en effektiv opgavevaretagelse.

*Mål:*

- Den offentlige sektor, som er den klart vigtigste producent af serviceydelser til alle borgere, skal fortsat udvikles og skal have flere ressourcer.
- Samspelet mellem den offentlige og private sektor skal baseres på et velfungerende samarbejde fx om udvikling af velfærdsteknologi, som blandt andet ældre og syge kan have glæde af, og som kan styrke knowhow i private virksomheder og give mulighed for eksport af nye produkter.
- Der skal være lige vilkår mellem offentlige og private leverandører på områder, hvor der tilbydes samme service til borgerne.
- Offentlige opgaver skal ikke tvangsudbydes. Konkurrenceudsættelse af offentlige opgaver skal ikke ske på bekostning af dårlige løn- og arbejdsvilkår eller ringere offentlig service.
- Der skal være tillid til offentligt ansatte, så de kan løse arbejdsopgaverne bedst muligt uden at være begrænset af unødigt bureaukrati og kontrol.
- Kompetenceudvikling og inddragelse af offentligt ansatte skal på dagsordenen. Der skal indgås partnerskaber mellem lønmodtagerorganisationer og offentlige arbejdsgivere med henblik på at skabe bedre og mere effektiv offentlig service.
- Der skal gennemføres grundige undersøgelser af de samlede samfundsmæssige konsekvenser for økonomi, kvalitet, orga-

nisation og personale ved udlicitering, privatisering, offentligt privat samarbejde m.m.

- Den offentlige sektors dynamiske effekter skal undersøges mere udførligt.

## **Skattepolitik**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Der er pres på skattesystemet fra globalisering og erhvervsliv, og det kan svække mulighederne for at finansiere velfærdssamfundet. Herudover er der et ideologisk præget politisk pres for at begrænse skatteindtægterne. LO skal modarbejde dette pres og derfor løbende stille forslag til en fortsat holdbar og solidarisk finansiering af vores velfærdssamfund. LO stiller sig eksempelvis skeptisk over for ufinansierede skattelettelser, som alt andet lige vil svække velfærden.

*Mål:*

- Der er tilstrækkelige skatteindtægter, og skattebyrden er retfærdigt fordelt.
- Virksomhederne bærer en rimelig del af skattebyrden. U hensigtsmæssige fradrag i skattegrundlaget, skattehuller og mulighederne for skattespekulation skal begrænses. Det overordnede niveau for erhvervs- og kapitalbeskatningen skal fastholdes.
- Der er en større vægt på skattekilder, der fremmer en fornuftig brug af ressourcerne.
- Fradraget for faglige kontingenter skal fastholdes, og fradragsloftet fjernes.
- Skattepolitikken skal fremme beskæftigelsen og må ikke øge uligheden.

## **Pension**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* For almindelige lønmodtagere bygger pensionssystemet på tre søjler: Folkepension, ATP og arbejds-

markedspension. Det skal også være grundlaget fremover, idet de tre pensionsformer i sammenhæng sikrer et grundlæggende solidt og solidarisk pensionssystem. Pensionssystemet er udfordret på to områder. For det første skaber modregningen af supplerende pensioner i folkepensionen en høj effektiv beskatning af pensionsopsparing især for personer med små og mellemstore indkomster. For det andet er der nogle grupper, som kun har en lille eller ingen supplerende pension. Disse to udfordringer skal søges løst på en måde, så pensionssystemets grundlæggende solidariske træk og de aftalebaserede arbejdsmarkedspensioner respekteres. Restgruppen kan fx nedbringes, hvis overenskomstdækningen stiger, og modtagere af overførselsindkomster i højere grad bliver omfattet af supplerende pension. Arbejdsmarkedspensionerne skal fortsat fremstå som dygtige, effektive og gennemskuelige pensionsleverandører for det enkelte medlem. Samtidig skal opmærksomheden fastholdes på arbejdsmarkedspensionernes positive bidrag til samfundsøkonomien gennem øget opsparing og langsigtet investeringspolitik.

#### *Mål:*

- Flere omfattes af arbejdsmarkedspensioner med respekt for den danske model.
- Arbejdsmarkedspension bliver en endnu mere attraktiv opsparingsmulighed, og folkepensionen sikrer fortsat en ordentlig levestandard for pensionister med små indkomster.
- LO vil medvirke til at skabe rammer for debat og erfaringsudveksling, der bidrager til en fortsat god udvikling af arbejdsmarkedspensionerne og deres investeringspolitik.
- LO vil gøre opmærksom på arbejdsmarkedspensionernes fordele vedrørende omkostninger, gennemskuelighed og samlet økonomi i forhold til et dyrere og mindre effektivt kommercielt og individuelt pensionsmarked for lønmodtagerne.
- Folkepension og ATP følger lønudviklingen.



## **Uddannelse**

### **Bedre uddannelse til alle**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Øget krav om fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet kræver bedre grundlæggende kvalifikationer. LO støtter intentionerne i folkeskolereformen fra 2014 om blandt andet et bredere faglighedsbegreb, en åben folkeskole og en bedre udskoling og overgang til ungdomsuddannelse. Tilbudde- ne såvel før folkeskolen som i folkeskolen skal forberede børn og unge til at deltage i uddannelse og i samfundslivet samt understøtte udvikling af personlige og sociale kompetencer. Folkeskolen skal samtidig sikre, at de unge ved udgangen af folkeskolen kan træffe valg i forhold til ungdomsuddannelse og perspektiver for fremtidig beskæftigelse.

Arbejdet med at styrke social mobilitet, øget etnisk og kønsmæssig ligestilling og kampen mod ulighed skal føres i hele uddannelsessystemet og ikke mindst i de grundlæggende dele.

LO arbejder for, at alle har mulighed for at vedligeholde og supplere deres faglige og personlige kompetencer livet igennem. Ofte vil de mest efterspurgte kompetencer være dem, der opnås i en fleksibel vekslen mellem teori og praksis. Der er i dag et overudbud af såvel personer med visse lange videregående uddannelser som personer alene med en gymnasial kompetence. Dette skal nedbringes dels gennem større direkte søgning til erhvervsuddannelserne, dels ved at langt flere af dem, der gennemfører en studenter- eller hf-eksamen, opnår erhvervsrettet kompetence. Gymnasieuddannelserne skal i højere grad end i dag have fokus på de korte og mellemlange videreuddannelsesmuligheder.

*Mål:*

- Sammenhængen mellem folkeskole og ungdomsuddannelserne skal styrkes blandt andet gennem inddragelse af Ungdommens Uddannelsesvejledning, hvor perspektiverne for et fremtidigt arbejdsliv præsenteres ligeværdigt for eleverne i folkeskolen. Den kollektive vejledning skal styrkes, og alle unge skal udfordres positivt i deres uddannelses-/karrierevalg.



- LO støtter 95-procent-målsætningen og arbejder for, at alle unge gennemfører minimum en gymnasial uddannelse, en fuld og hel erhvervsuddannelse eller mindst tre års uddannelse oven på grundskolen.
- Der skal være et åbent, sammenhængende og kvalificeret tilbud til den gruppe af unge, der efter folkeskolen ikke er klar til enten en erhvervsuddannelse eller en gymnasial uddannelse på grund af manglende sociale og/eller faglige kompetencer.
- Alle unge, der skal vælge en ungdomsuddannelse, skal kende bredden i ungdomsuddannelserne, herunder de mange muligheder for videre uddannelse for både unge i erhvervsuddannelserne og på gymnasierne.
- Udvikling af et ligeværdigt og sammenhængende ungdomsuddannelsessystem er vigtigt for LO. Det betyder blandt andet, at alle erhvervsuddannelser også skal kunne være afsæt for en videregående uddannelse, og at alle gymnasiale retninger også skal kunne være afsæt for en erhvervsrettet uddannelse.
- De erhvervsgymnasiale retninger (hhx/htx), eux og hf skal styrkes, og der skal skabes en bedre sammenhæng til de erhvervsrettede uddannelser.

## **Erhvervsuddannelser**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Mangel på faglært arbejdskraft er en af de største udfordringer i forhold til at sikre produktion og velfærd fremover. Med det formål at flere skal gennemføre en faglært uddannelse, har LO forpligtet sig til at understøtte erhvervsuddannelsesreformens mål om blandt andet, at mindst 30 procent skal vælge en erhvervsuddannelse efter 9. eller 10. klasse i 2025, og at fuldførelsen skal stige til mindst 67 procent i 2025.

Vi må dog konstatere, at der stadig indgås færre uddannelsesaftaler. Arbejdsgiverne tager ikke i tilstrækkelig grad ansvar for at sikre vores fremtidige produktion og velfærd. Antallet af hele ordinære uddannelsesaftaler falder i særlig grad – hvilket er en udfordring både for antallet af faglærte og for sammenhængen i

uddannelserne, og på sigt også for partsstyret.

LO skal derfor gå på to ben; dels arbejde hårdt for etablering af flere hele ordinære uddannelsesaftaler, dels sikre gode muligheder for at fortsætte uddannelsen i et praktikcenter. Praktikcentrene skal understøtte erhvervsuddannelserne i perioder med lavkonjunktur og samtidig inddrage flere og mere specialiserede virksomheder i uddannelsen.

Et væsentligt element i at gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive er at sikre en positiv udvikling af eux og forøge mulighederne for at fortsætte direkte fra en erhvervsuddannelse og ind i en videregående uddannelse. Det stiller krav til udviklingen af fag på højere niveauer og muligheder for differentiering inden for erhvervsuddannelserne – parallelt med, at fællesskabet mellem erhvervsuddannelserne fastholdes.

Gode erhvervsuddannelser kræver dog, at pædagogisk og erhvervsfaglig opkvalificering af lærerne går hånd i hånd. Erhvervsuddannelsernes arbejdsmarkedsmæssige sigte skal fastholdes – i undervisningen på skolerne – men også i oplæringen i virksomhederne, hvor det meste af uddannelsen foregår.

#### *Mål:*

- Erhvervsuddannelserne skal være mere attraktive, så de kan tiltrække flere unge og voksne ved at styrke uddannelsesgarantien samt ved at øge kvalitet i uddannelserne.
- Det nødvendige antal praktikpladser både til unge og voksne skal sikres – men med særligt fokus på opfyldelsen af 30-procent-målsætningen.
- Såvel skole- som praktikdelen af erhvervsuddannelserne skal have den fornødne kvalitet. Der skal være et effektivt partsstyre, klare og operationelle kompetencemål for både skole- og praktikuddannelsen og pædagogisk opkvalificering af erhvervsskolelærerne.
- Erhvervsuddannelserne skal fortsat udvikle sig i en retning, så de åbner mange muligheder for de unge – dels ved at sikre en

positiv udvikling af eux, dels ved bedre og bredere mulighed for adgang til videregående uddannelse såvel på deltid som fuldtid.

- Erhvervsuddannelserne skal fortsat i langt overvejende grad bygge på hele, ordinære uddannelsesaftaler. Praktikcentre skal parallelt videreudvikles som et vigtigt og kvalificeret supplement, særligt i perioder med lavkonjunktur eller som supplement til meget specialiserede virksomheder.
- Det bør over en årrække sikres, at de store ufaglærte grupper på både det private og det offentlige område løftes til faglært uddannelse.

## **Videregående uddannelser**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Antallet af studerende på de videregående uddannelser er de senere år steget kraftigt. Det øgede optag udgør et stort potentiale for det danske samfund, men hvis det store potentiale skal forløses, er hovedudfordringen at sikre en bedre sammenhæng mellem de videregående uddannelser og arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft.

Samtidig er behovet for erhvervsrettet kort- og mellemuddannede på det videregående niveau stigende på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked. Det skyldes blandt andet, at en stadig større andel af LO-lønmodtagernes jobfunktioner i både den private og offentlige sektor kræver kompetencer på kort eller mellemlangt videregående uddannelsesniveau.

For LO er det vigtigt, at de videregående uddannelser samlet set dækker kompetencebehovene på arbejdsmarkedet, og at der er en tydelig arbejdsdeling mellem de erhvervs- og professionsrettede korte og mellemlange uddannelser på erhvervsakademier og professionshøjskoler på den ene side og universiteternes uddannelser på den anden side. Det er afgørende, at de forskellige videregående uddannelsessektorer vedbliver at supplere – og ikke dublere – hinanden.

For samlet set at skabe et bedre match mellem udbuddet af arbejdskraft og kvalifikationskravene på arbejdsmarkedet kræver det, at de erhvervsrettede korte og mellemlange videregående uddannelser

på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne fylder mere i det samlede videregående uddannelsessystem i forhold til de lange videregående uddannelser på universiteterne, end tilfældet er i dag.

*Mål:*

- En samlet erhvervsrettet uddannelsessektor skal styrkes, og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser skal knyttes tættere til erhvervsuddannelserne.
- Arbejdsmarkedets parter skal sikres en mere central rolle i forhold til de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser. Det skal bidrage til bedre match mellem udbud og efterspørgsel på fremtidens arbejdsmarked.
- Andelen, der tager en erhvervs- og professionsrettet kort eller mellemlang videregående uddannelse, skal øges frem for lange videregående uddannelser.
- Kvaliteten og relevansen af de erhvervs- og professionsrettede korte og mellemlange videregående uddannelser skal styrkes blandt andet ved øget fokus på praktikken, sammenhængen mellem teori og praksis, studieintensiteten samt på forskning og udvikling på erhvervsakademier og professionshøjskoler.
- Der skal sikres en fortsat tydelig arbejdsdeling mellem de erhvervs- og professionsrettede korte og mellemlange uddannelser på erhvervsakademier og professionshøjskoler og universiteternes uddannelser.

### **Voksen-, efter- og videreuddannelse på alle niveauer**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU) skal være et aktivt redskab for den enkelte til fortsat mobilitet og tryghed på arbejdsmarkedet – lige fra det almene til det videregående niveau. Mere og bedre voksen-, efter- og videreuddannelse skal sikre, at den enkelte får kompetencer, der styrker og udvikler tilknytningen til arbejdsmarkedet, samtidig med at Danmarks konkurrenceevne, virksomhedernes indtjeningsmuligheder og den offentlige velfærd forbedres. VEU er således også

et middel til at forebygge flaskehalse og mangel på arbejdskraft.

Det går dog den forkerte vej. VEU-aktiviteten er stærkt faldende, specielt under AMU-programmet. Dette skal ændres. Flere ufaglærte skal løftes til faglært niveau. Men også det grundlæggende almene område skal styrkes, set i lyset af det store antal voksne, som mangler helt basale kompetencer, samt de øgede adgangskrav til Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV).

Samtidig er der et stort potentiale i et uddannelsesløft af flere faglærte til et kort eller mellemlangt videregående uddannelsesniveau. VEU-aftalen fra 2014, som løber frem til 2020, er en vigtig mulighed for netop at få endnu mere gang i begge uddannelsesløft – og med arbejdsmarkedets parter som endnu mere centrale.

Voksen-, efter- og videreuddannelserne skal løbende udvikles i tæt samspil med ændringer i jobfunktionerne på arbejdsmarkedet, ligesom uddannelserne skal ske i forhold til de samfundsmæssige og sociale kontekster, som den enkelte lønmodtager indgår i. Det er hele bredden af såvel faglige som personlige kompetencer, der er med til at sikre medlemmerne tryghed og udviklingsmuligheder. Derfor bør søgelyset også sættes på pædagogik, indhold og inddragelse af digital læring i VEU-tilbuddene.

En styrkelse af voksen- og efteruddannelsessystemet udfordrer understøtningen af de overenskomstbaserede rettigheder til uddannelse, og der er brug for et nyt og smidigt system for Statens Voksenuddannelsesstøtte SVU.

#### *Mål:*

- Uddannelsestilbuddene i VEU-regi – fra det grundlæggende, almene til det videregående niveau – skal udvikles både indholds- og rammemæssigt, så tilbuddene matcher efterspørgslen både på kort og på langt sigt.
- Vejledning af voksne, både beskæftigede og arbejdsløse, skal fokuseres i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet og i jobfunktioner og de deraf afledte uddannelsesbehov.

- Der skal skabes balance mellem efteruddannelse og opkvalificering til faglært niveau, herunder sikres et relevant udbud af Erhvervsrettet VEU (AMU-kurser). Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV) skal afspejle udviklingen i jobfunktionerne, såvel som sikre sammenhæng i kompetencemålene.
- Flere ufaglærte skal løftes til faglært niveau. Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV) skal være en succes.
- Systemet for realkompetencevurdering skal forbedres og meritregler til understøttelse af blandt andet Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV) skal gøres mere fleksible i samspil med de øvrige VEU-tilbud.
- Deltagerbetalingen på almen opkvalificering (VUC og HF) skal fjernes.
- Uddannelsesudbuddet på akademi- og diplomuddannelsesniveau skal matche LO-lønmodtagernes kompetencebehov. Akademiuddannelserne skal i videst muligt omfang spejle de ordinære erhvervsakademiuddannelser for at sikre et kendt arbejdsmarked og muligheden for, at medlemmerne kan videreudanne sig med en profil, der er kendt i branchen.
- Flere faglærte skal løftes til videregående niveau, dels gennem relevante moduler, dels gennem sammenhængende uddannelser. Akademiuddannelser (AU) og diplomuddannelser skal være en succes.
- Der skal udvikles et mere fleksibelt og overskueligt finansierings- og godtgørelsessystem på videregående niveau, som understøtter fleksible uddannelsesforløb over længere perioder – og som koordineres med overenskomstaftalerne om uddannelser og kompetenceudvikling.
- Anvendelsen af digital læring og ny teknologi i undervisningen skal øges til støtte for mere fleksible læringsformer, der tilgodeser medlemmernes forudsætninger og arbejdspladserne behov.

# Arbejdsmarked

## Arbejdsmarkedspolitik og flexicurity

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Med et Europa med åbne grænser og en stigende konkurrence på arbejdskraft fra udlandet er det afgørende, at arbejdsmarkedspolitikken sikrer, at arbejdsløse opkvalificeres med de kompetencer, der efterspørges af virksomhederne. Arbejdsmarkedspolitikken har i over ti år været præget af mistillid, kontrol og kortsigtede løsninger. Beskæftigelsesreformen fra 2014 og Refusionsreformen for forsørgelsesydelse fra 2015 har som formål at gøre op med disse tilgange, men det kræver, at reformerne implementeres på rette vis.

Arbejdsmarkedspolitikken, herunder økonomien for den aktive indsats og ydelserne, skal således sikre, at arbejdsløse opnår varig beskæftigelse hurtigst muligt, og at de arbejdsløse får en individuel, meningsfuld og jobrettet indsats.

Den overordnede målsætning om fuld beskæftigelse forudsætter et kvalificeret arbejdsudbud, som kan imødekomme arbejdspladsernes fortsat stigende efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft. Flaskehalse skal undgås.

Den danske flexicuritymodel skal fortsat udvikles, dels gennem en rimelig økonomisk tryghed, dels gennem en aktiv indsats med hovedfokus på opkvalificering. Danmark skal fortsat være kendetegnet ved et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked med en høj dækningsgrad og en aktiv indsats ved arbejdsløshed.

*Mål:*

- Arbejdsmarkedspolitikken skal understøtte et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked, de arbejdsløse skal hjælpes i varige ordinære job eller uddannelse, og flaskehalse skal forebygges. Sikkerheden i flexicuritymodellen skal sikres, og fleksibilitet og mobilitet fastholdes gennem en national arbejdsmarkedspolitik, der ser på tværs af de kommunale arbejdsmarkedsindsatser, og som har særligt fokus på opkvalificering.



- Den økonomiske ramme og styring af arbejdsmarkedspolitikken skal understøtte en opkvalificerende og relevant aktiv indsats for de arbejdsløse. Der skal prioriteres en investerings- og opkvalificeringsstrategi over for de arbejdsløse. De kortsigtede løsninger er ikke altid de billigste løsninger.
- De Regionale Arbejdsmarkedsråd skal inden for deres otte områder sætte en retning for den lokale og regionale arbejdsmarkedspolitik, der sikrer et match mellem virksomhedernes efterspørgsel og arbejdsløse med de rette kompetencer.
- Erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsespolitikken skal spille sammen på alle niveauer. Partsinddragelse skal bidrage til, at identificerede vækstområder kobles ind i den arbejdsmarkedspolitiske indsats og understøttes af uddannelsespolitiske tiltag.

## **Dagpenge og arbejdsløsheds-kasser**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Foringelserne i dagpengesystemet har gjort, at lønmodtagerne i dag ikke har den nødvendige tryghed på arbejdsmarkedet. Dette hæmmer mobiliteten og fleksibiliteten på arbejdsmarkedet til skade for vækst og beskæftigelse og skaber usikkerhed blandt lønmodtagerne.

Det er afgørende, at den økonomiske sikkerhed på arbejdsmarkedet styrkes, hvilket kræver et nyt og væsentligt bedre dagpengesystem, hvor langt færre opbruger dagpengeretten end de ca. 14.000 personer, som p.t. mister dagpengeretten hvert år.

Arbejdsløsheds-kasser og jobcentre skal arbejde tæt sammen om indsatsen for de arbejdsløse. Det er afgørende, at de mange ressourcer, der er afsat hertil, anvendes bedst muligt. Samtalerne og tilrettelæggelsen af den aktive indsats skal i højere grad hjælpe de forsikrede arbejdsløse i arbejde eller uddannelse. Der skal være en rimelig balance mellem rettigheder og pligter, og kontakten til de arbejdsløse skal have udgangspunkt i den enkeltes behov og basere sig på tillid og relevante tilbud.

De tværfaglige arbejdsløsheds-kasser har gennem de senere år tiltrukket mange medlemmer. Det er afgørende, at de fagligt



forankrede arbejdsløshedskasser hele tiden er skarpest mulige fx i forhold til virksomhedskontakt og jobformidling, og ikke mister flere medlemmer til de tværfaglige arbejdsløshedskasser.

*Mål:*

- Der er behov for et nyt og bedre dagpengesystem, hvor langt færre mister dagpengeretten, hvor det er nemmere at genoptjene dagpengeretten, hvor det er mere attraktivt at tage kortvarige job, hvor systemet er mere simpelt og ubureaukratisk, og hvor kompensationsgrad og regulering af dagpengene bidrager til et attraktivt og holdbart forsikringssystem for alle lønmodtagere.
- Det fælles kontaktforsøg mellem jobcentre og arbejdsløshedskasserne skal have kvalitet og sammenhæng, herunder en fornuftig sammenhæng til opsigelsesperioden. Samarbejde mellem arbejdsløshedskasser og jobcentre skal være meningsfuldt og give værdi for de arbejdsløse.
- De arbejdsløses møde med arbejdsløshedskasser og jobcentre skal være præget af mere tillid og mindre kontrol.
- Arbejdsløshedssystemet skal konsolideres og styrkes og bidrage til flere medlemmer af a-kasserne og medlemsforbundene.
- De fagligt forankrede arbejdsløshedskasser skal styrkes i konkurrencen med de tværfaglige arbejdsløshedskasser.

## **Det rummelige arbejdsmarked**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Der er stadig behov for tiltag, der øger samfundets sammenhængskraft. Dette skal ske ved større rummelighed på arbejdsmarkedet samtidig med, at de økonomiske forhold for personer på kanten af arbejdsmarkedet eller uden for arbejdsmarkedet ikke forringes. Det økonomiske opsving har så småt bidt sig fast – hvilket alle skal have gavn af.

En rød tråd i alle de reformer, som er gennemført på beskæftigelsesområdet for de ikke-arbejdsmarkedsparede (kontanthjælp,

førtidspension, fleksjob og sygedagpenge), er en øget tværfaglig indsats med en helhedsorienteret tilgang og koordinering med især sundhedsvæsenet. Reformerne er dog udfordret af, at de nye rehabiliteringsteams og ressourceforløb ikke lever op til intentionerne med reformerne.

Carsten Koch-udvalget pegede i sin anden rapport på en række udfordringer og eventuelle løsninger vedrørende de ikke-arbejdsmarkedssparate. Anbefalingerne følger på en række områder LO's forslag om en stærkere tværfaglig indsats og helhedsorienteret tilgang, forbedring af revalideringsindsatsen, bedre vilkår for fleksjobbere, rehabiliteringsteams og ressourceforløb og indsatsen for kontanthjælpsmodtagere – men er endnu ikke blevet til virkelighed.

Et særligt element i kontanthjælpsreformen fra 2013 var det øgede fokus på uddannelse af unge kontanthjælpsmodtagere. LO støtter dette fokus, men er opmærksom på den udfordring, som det kan være for de ikke-uddannelsessparate unge. Her er fastholdelsen af de unge i uddannelsessystemet afgørende, samt at de øgede krav til unge kontanthjælpsmodtagere ikke fører til eksklusion af de svageste.

#### *Mål:*

- Forholdene for de ikke-arbejdsmarkedssparate skal forbedres. Den helhedsorienterede, individuelle og tværfaglige tilgang skal opleves af LO's medlemmer som en håndsrækning til at forbedre mulighederne for at deltage på arbejdsmarkedet. LO's anbefalinger til Carsten Koch-udvalget skal virkeliggøres.
- Unge kontanthjælpsmodtagere med uddannelsespålæg skal fastholdes og understøttes i gennemførelsen af den pålagte uddannelse.
- Erhvervsdeltagelsen blandt udsatte borgere skal øges.
- Socialøkonomiske virksomheder skal have bedre rammevilkår.
- Fleksjobordning skal forbedres, blandt andet via bedre muligheder for fastholdelsesfleksjob.

- Førtidspensionsordningen skal stadig være en reel – og værdig – mulighed for de svageste.
- Sygefraværet skal nedbringes. Sygedagpengereformen skal blive en succes, blandt andet ved at ordningen med jobafklaringsforløb efter 22 uger skal fungere.

## **Senior**

Ældre lønmodtagere over 50 år udgør hele 31,5 procent af den samlede arbejdsstyrke i Danmark. På LO-området udgør de over 50-årige 35 procent af a-kassernes medlemmer.

Der har de seneste år været en stigende tilbagetrækningsalder for seniorer. Det er dog stadig en udfordring at forbedre forholdene – både for de LO-lønmodtagere, som er nedslidte, men ikke har mulighed for at gå på efterløn på grund af forringelserne af efterlønsordningen – men også for de seniorer, der ønsker at trække sig senere tilbage. Det handler om at skabe et arbejdsmarked, som er attraktivt for seniorerne, og som er med til at sætte rammen for et godt seniorliv.

*Mål:*

- Seniorer, der vil og kan, skal have mulighed for at fortsætte på arbejdsmarkedet.
- Nedslidte seniorer skal have mulighed for at trække sig tilbage på værdig måde, blandt andet ved at seniorførtidspensionsordningen forbedres.

## **Frivillighed**

LO bakker op om frivilligt arbejde. Uden, ville det danske samfund være et meget fattigere samfund. Det er dog vigtigt, at frivilligt arbejde er et supplement til de offentlige velfærdsydelser. Det må aldrig blive sådan, at den offentlige service er baseret på frivilligt arbejde.

Omfanget af frivilligt arbejde på særligt det sociale område er

vokset gradvist i de senere år – en udvikling, som forventes at fortsætte set i lyset af det stigende antal ældre. Dette kan udfordre grænsen mellem brug og misbrug af frivilligt arbejde.

Det er vigtigt for LO, at samarbejdet mellem frivillige og de ansatte sker efter aftalte spilleregler. Klare aftaler om, hvilke opgaver frivillige kan påtage sig, er en forudsætning for, at den frivillige indsats ikke utilsigtet erstatter lønnet arbejdskraft. Herunder er det vigtigt, at kommunerne samarbejder med de frivillige gennem foreninger eller netværk.

*Mål:*

- De opgaver, som udføres af frivillig arbejdskraft, er opgaver, som ikke er nedfældet i lovgivningen, og de skal aftales med både ledelsen og de ansatte på arbejdspladsen. De frivillige skal være organiseret i en frivillig organisation eller et netværk af frivillige, som står for koordinering og rekruttering af frivillige.

## **Integration**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Der kommer fortsat et stort antal udenlandske borgere til Danmark. Konflikter og uro rundt omkring i verden øger flygtningestrømmen til landet. Parallelt har den økonomiske krise betydet, at flere indvandrere og efterkommere har svært ved at få et fast fodfæste på arbejdsmarkedet. Således har forskellen i beskæftigelsesgraden mellem indvandrere og etniske danskere igen været stigende siden 2010.

Et alt for stort antal indvandrere og efterkommere har store udfordringer med at finde varig beskæftigelse. Det skyldes i mange tilfælde, at kravet til kvalifikationer på arbejdsmarkedet har ændret sig.

Mange flygtninge kommer til Danmark, uden at deres medbragte kompetencer udnyttes godt nok. De nyankomne flygtninge kan bidrage til at afhjælpe fremtidig mangel på arbejdskraft, hvis deres kompetencer afklares, og nødvendig opkvalificering igangsættes. Herved kan flygtninge indtræde på arbejdsmarkedet på lige vilkår med andre ansatte.

Opsvinget er i gang – og det skal komme alle til gode, også flygtninge og indvandrere. En aktiv arbejdsmarkedspolitisk indsats og en jobrettet uddannelsesindsats med fokus på virksomhedsrettede tilbud er afgørende og bør være en obligatorisk del af integrationsindsatsen. Det er vigtigt, at flygtninge og indvandrere får kendskab til det danske arbejdsmarked og arbejdspladskultur. Det vil forbedre integrationen i samfundet.

*Mål:*

- Flere flygtninge, indvandrere, og efterkommere skal i enten beskæftigelse eller uddannelse.
- Fokus på job og beskæftigelse i integrationsindsatsen skal fastholdes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Virksomhedstilbud og kompetenceafklaring skal styrkes i integration af flygtninge og familiesammenførte.
- De dansksproglige kvalifikationer blandt flygtninge og indvandrere skal styrkes.

## **Udenlandsk arbejdskraft**

Vi har de seneste ti år set et stigende antal udenlandske arbejdere søge beskæftigelse på det danske arbejdsmarked, samt at antallet ikke blev markant påvirket af den økonomiske krise.

Der er ingen tvivl om, at de nuværende økonomiske og sociale forskelle mellem en række af de nye EU-lande og Danmark også fremover vil betyde et stort antal central- og østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Det er i den forbindelse væsentligt, at rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft foregår i samklang med arbejdsmarkedets behov – dvs. udbud og efterspørgsel af her i forvejen værende arbejdskraft – og foregår på overenskomstmæssige vilkår.

Alt for mange udenlandske arbejdstagere, primært fra Central- og Østeuropa, kender ikke de danske løn- og arbejdsvilkår. Det er et vigtigt element i bekæmpelsen af social dumping, at kendska-

bet til danske arbejdsmarkedsforhold gøres tilgængelig over for udenlandsk arbejdskraft.

Det altovervejende flertal af EU-borgere, der søger til Danmark, gør det for at finde beskæftigelse, og der er for nuværende ikke tegn på, at der finder en udbredt velfærdstrafik sted. LO bakker op om princippet om den vandrende arbejdstager, ligesom vi finder, at ligebehandling er en grundliggende regel i EU-samarbejdet, som skal håndhæves i forhold til at sikre, at EU-arbejdstage-re arbejder på danske løn- og arbejdsvilkår.

*Mål:*

- Rekruttering af arbejdskraft fra tredjeverdenslande skal tage udgangspunkt i et reelt behov på det danske arbejdsmarked og afgrænses til specialiseret og højt kvalificeret arbejdskraft.
- Informationer om danske løn- og arbejdsvilkår skal udbredes blandt den udenlandske arbejdskraft.
- Arbejdskraftens frie bevægelighed og ligebehandlingsprincippet skal overholdes i relation til velfærdsydelse til EU-borgere, parallelt med at den danske fortrinsvis skattefinansierede velfærdsmodel – og dermed en åben adgang til velfærdsydelser – fastholdes og forsvares.

## **Erhverv og forskning**

### **Vækst, rammevilkår, regional erhvervspolitik**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Den stigende grad af international samhandel giver nye muligheder for at afsætte danske produkter, men betyder også en større global konkurrence. Det øger kravene om at fastholde og skabe flere gode job for LO-lønmodtagerne.

Gode rammevilkår er en vigtig forudsætning for at drive virksomhed. Gode rammevilkår skal både tage hensyn til virksomhedernes omkostninger og samtidig understøtte værdiskabelse, nytænkning og innovation. Det er vigtigt at indrette rammevilkår

og erhvervsfremmesystemet, så man tager hensyn til de behov, de mange små og mellemstore virksomheder har.

Rammevilkår handler fx om adgang til finansiering og et fornuftigt regulerings- og skatteniveau. Et fornuftigt skatteniveau muliggør de gode rammevilkår, som den offentlige sektor leverer gennem uddannelse af kompetent arbejdskraft, forskning, effektiv transport samt velfærdsgoder som daginstitutioner mv.

Reguleringen skal på en og samme tid sikre, at virksomhederne lever op til samfundets krav om ansvarlighed, bæredygtighed og at mindske belastningen for miljø og klima, uden at de påføres for store omkostninger. Det understøtter samtidig udviklingen af nye produkter, som i stigende grad vil efterspørges for deres evne til at løse store samfundsudfordringer fx gennem grønne forretningsmodeller som deleøkonomi eller udvikling af sundheds- og velfærdsløsninger.

Der er behov for en fokuseret erhvervs politik, hvor der gøres en særskilt indsats for at understøtte de danske styrkepositioner samt en mere effektiv og bedre sammenhængende national, regional og kommunal erhvervsfremmeindsats, hvor virksomhederne får let adgang til sammenhængende forløb på tværs af ordninger. Der skal sikres et tæt samspil mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitikken. Det vil bidrage til at tiltrække internationale investeringer og skabe vækst i alle dele af Danmark.

Der skal sikres overvågning af, hvilke typer arbejdspladser, der er truet af udflytning, og der skal være fokus på dialog med virksomhederne omkring fordele og ulemper ved outsourcing.

#### *Mål:*

- Gode rammevilkår og fornuftig regulering skal sikre, at virksomhederne lever op til samfundets krav, herunder arbejdstagernes rettigheder, uden at de påføres for store omkostninger.
- Erhvervs politikken skal fortsat have et særligt fokus på de styrkepositioner, hvor danske virksomheder har international konkurrencekraft.



- Erhvervspolitikken skal anspre virksomhederne til at bidrage til at løse store samfundsmæssige udfordringer. Dette indebærer også større krav til virksomhedernes samfundsansvar.
- Den nationale, regionale og kommunale erhvervsfremmeindsats skal være mere effektiv, mere sammenhængende og bør blandt andet understøtte fremsynet kompetenceudvikling for faglærte og ufaglærte, øget medarbejderinddragelse samt grøn omstilling.
- Lønmodtagerinteresser bør inddrages på lige fod med erhvervslivets interesser i V-regeringens arbejde med at se på implementering af EU-lovgivning i Danmark.
- Erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsespolitikken skal på alle niveauer hænge bedre sammen – det vil sige at bruge hinandens viden, kompetencer og ressourcer til gavn for en endnu bedre henholdsvis erhvervspolitik, uddannelsespolitik og arbejdsmarkedspolitik.

## **Forskning og innovation**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Forskning er en vigtig kilde til ny viden og værdi for virksomheder og samfundet. Danmark har et pænt niveau for investeringer i forskning, men det kniber med at sprede og anvende den nye viden, som videninstitutionerne frembringer. For få gode ideer og prototyper fra universiteterne bliver sat i produktion og bliver til nye arbejdspladser, og for sjældent samarbejder forskere og virksomheder om at udvikle nye produkter. Udvikling af nye produkter, services og forretningsmodeller gør os mere produktive, konkurrencedygtige og skaber job. Knap halvdelen af danske virksomheder er innovative. Den hastige teknologiske udvikling øger behovet for, at virksomhederne tænker nyt, hvis vi skal fastholde og skabe nye gode job for LO-lønmodtagerne.

To tredjedele af de innovative virksomheder baserer sig på andet end forskning og udvikling. Størstedelen af disse virksomheder peger på kilder internt i virksomheden, typisk medarbejderne, som den største kilde til idéudvikling og innovationsaktiviteter.

De færreste benytter sig af samarbejder med universiteter og andre videninstitutioner. Der er derfor behov for at udbrede og opprioritere brug af medarbejderdreven innovation i danske virksomheder og styrke samarbejdet med videninstitutionerne.

*Mål:*

- De offentlige forskningsmidler skal understøtte løsningen af samfundsudfordringer samt vækst og jobskabelse. Midlerne bør særligt prioriteres inden for de styrkepositioner, hvor danske virksomheder har international konkurrencekraft.
- De offentlige forskningsmidler skal i højere grad understøtte innovation både på private og offentlige arbejdspladser.
- Små og mellemstore virksomheder, herunder ufaglærte og faglærte iværksættere, skal have lettere adgang til sammenhængende forløb på tværs af forsknings-, innovations- og erhvervsfremmeordninger.
- Der skal bruges offentlige forskningsmidler til dels at skabe mere viden om sammenhængen mellem medarbejderdreven innovation, arbejdsmiljø og produktivitet og dels skabe større viden om, hvordan den offentlige sektors bidrag til vækst kan anerkendes.
- Viden om organisations- og ledelsesformer, der fremmer trivsel, produktivitet og innovation på arbejdspladserne, skal udbredes.
- Brugen af offentlig-privat samarbejde skal styrkes med henblik på at understøtte udvikling af nye produkter, services og forretningsgange i den private såvel som i den offentlige sektor. Det indebærer en større grad af innovativ offentlig efterspørgsel, hvor nye kvalitetsprodukter prioriteres over billige og kortsigtede løsninger.

## **Arbejdsmiljø**

### **Arbejdsmiljøpolitik, fysisk, psykisk, regulering**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Alle har krav på et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsmiljø, og arbejdsmiljø står meget højt på lønmodtagernes dagsorden.

Virksomheders investeringer i et godt arbejdsmiljø giver overskud og bidrager til at højne danske arbejdspladsers produktivitet og konkurrenceevne. En indsats for et godt arbejdsmiljø er en vindingsag for alle.

Alligevel er der fortsat problemer. Mere end 56.000 lønmodtagere kommer årligt ud for en arbejdsulykke, ligesom der årligt anmeldes mere end 20.000 erhvervsbetingede lidelser. 2.100 dødsfald i aldersgruppen 25-64 år er hvert år relateret til dårligt arbejdsmiljø – ca. 1.400 skyldes dårligt psykisk arbejdsmiljø herunder stress.

Vi er i disse år stærkt udfordret af den lange række af reformer af tilbagetrækningsalderen, som indebærer, at vi alle skal blive stadig længere på arbejdsmarkedet. Det er bare ikke alle grupper af lønmodtagere, som kan holde til det. Det danske samfund er præget af stor ulighed i arbejdsmiljø. Det er i særlig grad typiske LO-lønmodtagere, som rammes af langtidssygefravær grundet dårligt og nedslidende arbejdsmiljø, og som derfor har svært ved at se frem til et stadig længere arbejdsliv.

Udsigten til stadig senere tilbagetrækning kræver en opprioritering af den forebyggende arbejdsmiljøindsats, der ikke mindst blandt LO-lønmodtagere målrettet sigter på at reducere både den fysiske og psykiske nedslidning, så vi reelt kan bidrage aktivt til at sikre den nødvendige produktivitet og effektivitet gennem hele arbejdslivet.

Det kræver en stadig udvikling og styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen, hvis vi skal imødekomme lønmodtagernes forventninger til fagforeningerne om at forbedre arbejdsmiljøet, og hvis vi skal skabe betingelser for at danske lønmodtagere kan honorere kra-

vene til et stadigt længere arbejdsliv, der er sikkert, sundt og attraktivt.

*Mål:*

- LO vil gennem et styrket partssamarbejde på arbejdspladsniveau forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, med henblik på at udvikle arbejdspladsernes egen evne til selv at sætte ind over for de arbejdsmiljømæssige udfordringer.
- LO vil udvikle partssystemet og herunder sikre, at branchearbejdsmiljørådene også fremadrettet understøtter arbejdsmiljøindsatsen og skaber synlig merværdi i form af et bedre arbejdsmiljø.
- LO vil medvirke til at sikre de nødvendige ressourcer til Arbejdstilsynet, således at der skabes ro og kontinuitet om Arbejdstilsynets opgaver, og således at der til stadighed kan udvikles effektive tilsynsformer og gennemføres effektive tilsyn med arbejdspladsernes arbejdsmiljø, herunder særlige indsatser.
- LO vil styrke reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder både i forhold til partssystemets og Arbejdstilsynets regulering.
- LO vil sikre, at Arbejdstilsynets og parternes aktiviteter i højere grad koordineres og herigennem styrke partssystemets indflydelse på tilsynsindsatsen.
- LO vil sikre politisk opbakning til, at der etableres en ny form for rådgivningssystem til at højne arbejdsmiljøkompetencerne på arbejdspladserne og til at understøtte virksomhedernes indsats for i et tæt partssamarbejde at udvikle arbejdsmiljøarbejdet.
- LO vil skabe politisk opbakning til, at der udvikles økonomiske incitamenter i arbejdsmiljøreguleringen, og at der igangsættes en belønningsordning med henblik på at motivere arbejdspladserne til en styrket indsats for forebyggelse og fastholdelse.

- LO vil bidrage til udvikling af nye efteruddannelses tilbud på arbejdsmiljøområdet og herunder sikre, at alle nye ledere med personaleansvar gennemfører efteruddannelse i psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse og fastholdelse.
- LO vil følge og påvirke udmøntningen af den nye politiske aftale om styrket arbejdsmiljøindsats og herunder sikre en effektiv implementering af de nye regler om forhøjede bøder for grove overtrædelser og nye skærpede regler om AMO.

## **Arbejdsskadeområdet**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Medlemmer, der rammes af arbejdsskade eller erhvervssygdom skal have behandlet deres sag grundigt og effektivt og have den erstatning, de har krav på uden unødige forsinkelser.

Der er fortsat store problemer med langsommelig sagsbehandling i Arbejdsskadestyrelsen, ligesom kvaliteten ikke altid er tilstrækkelig god. Dette medfører betydelige gener for medlemmer med arbejdsskader.

Lang sagsbehandlingstid og skadelidtes usikkerhed om sine økonomiske og jobmæssige forhold medvirker til, at en ret stor del af de medarbejdere, som rammes af en arbejdsskade, ikke fastholder deres plads på arbejdsmarkedet. Problemerne med fastholdelse på arbejdsmarkedet forstærkes af, at en del kommuner og arbejdsgivere ikke i tilstrækkelig grad medvirker til at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade. Det er derfor væsentligt at sikre, at medlemmerne får bedre muligheder for at fastholde en plads på arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade.

Der har i forskellige sammenhænge været forslag fremme om, at erstatningerne til skadelidte skulle reduceres for blandt andet at finansiere fastholdelsesinitiativer på området. Det er efter LO's opfattelse uacceptabelt, og det er afgørende for LO, at det fortsat bliver arbejdsgiverne, som finansierer arbejdsskadesystemet.

Endelig er det væsentligt, at erhvervssygdomsområdet udvikler sig sådan, at alle erhvervssygdomme, hvor der er tilstrækkelig

videnskabelig dokumentation for sammenhængen mellem arbejdet og sygdommen, faktisk anerkendes som arbejdsskader. Det gælder ikke mindst de psykiske arbejdsskader, hvor det er væsentligt, at alle skader, der i overvejende grad skyldes arbejdet, også anerkendes som arbejdsskader. Her er det en væsentlig udfordring, at arbejdsgiversiden i høj grad anfægter, at psykiske lidelser skyldes arbejdet.

*Mål:*

- Behandlingen af arbejdsskadesager skal forbedres blandt alle de involverede (arbejdsgivere, forsikringsselskaber, kommuner og arbejdsskademyndighederne), så medlemmernes retssikkerhed forbedres mest muligt. LO vil fortsat påpege, at alle arbejdsskader skal anmeldes.
- Flere medlemmer med arbejdsskade skal fastholde deres plads på arbejdsmarkedet, og LO vil fokusere på, at kommuner og arbejdsgivere bliver langt bedre til tidligt i forløbet at støtte tilbagevenden til arbejdsmarkedet eventuelt på ændrede vilkår.
- LO vil sikre, at arbejdsgiverne fortsat finansierer arbejdsskadesystemet, og at der etableres en stærkere tilskyndelse for arbejdsgiverne til at forebygge arbejdsskader og sikre et godt arbejdsmiljø.
- Alle arbejdsskader, der falder inden for lovgivningens rammer, skal anerkendes, og der skal sikres tilstrækkelig fokus på de psykiske arbejdsskader.
- Det forskningsmæssige grundlag for sammenhængen mellem arbejdsmiljø og arbejdsskader skal styrkes, og LO vil fortsat argumentere for, at de arbejdsmedicinske klinikker har gode rammer for at udføre deres arbejde med såvel forskning som deltagelse i sagsbehandlingen.

## Ligestilling

### Ligeløn og et mindre kønsopdelt arbejdsmarked

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Mænd og kvinder har fortsat forskellige – og ulige – vilkår på arbejdsmarkedet.

Alle opgørelser af lønforskellene mellem mænd og kvinder viser, at vi fortsat står – og vil stå – med en stor udfordring i forhold til uligeløn for arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Vi har også fortsat et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked. Det er med til at opretholde lønforskellene og et alt for konservativt syn på, hvad drenge og piger bør og gør, og det er ærgerligt.

Både fordi mange drenge og piger begrænses i deres valg af uddannelse og fag. Vi spilder talent. Og fordi et alt for kønsopdelt arbejdsmarked er et ufleksibelt arbejdsmarked, som spænder ben for, at arbejdskraft frit flyder derhen, hvor der er brug for den.

*Mål:*

- Løngabet mellem kvinder og mænd skal lukkes. Det vil vi arbejde på ved hjælp af både lovgivning og overenskomster.
- Der skal være større åbenhed om lønforskelle på arbejdspladserne. Vi vil udbrede kendskabet til de nye regler om kønsopdelt lønstatistik.
- Der skal øget fokus på retten til lige løn for ”arbejde af samme værdi”. Vi vil både nationalt og internationalt arbejde for, at vi får en klarere definition af arbejde af samme værdi og velegnede redskaber til at kunne sammenligne arbejdets værdi.
- Uddannelsessystem og arbejdsmarked skal være mere ”kønsblandet”.



## **En ligestillet familiepolitik**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Danske forældre er blandt de mest erhvervsaktive i verden. Opskriften er et arbejdsmarked, der gør det muligt – for begge forældre – at forene arbejde med et aktivt familie- og fritidsliv.

Desværre er der mange familier, også LO-familier, som har svært ved at få kabalen til at gå op. Mange er udfordret i dobbeltrollen som lønmodtager og forælder.

Udfordringen opstår fx, når man har skæve arbejdstider og børnehaven kun har åbent mellem kl. 7.00 og 16.30. Udfordringen opstår, når pensionsalderen stiger, og bedstemor/-far ikke længere kan komme forældrene til undsætning, når børnene er syge i flere dage.

Og udfordringen opstår, når forældrerettigheder og familiegoder er skævt fordelt – så mor bliver den, der primært får ansvar for familie, hjem, afhentning og syge børn. Det gør balancen mellem familie- og arbejdsliv langt skrøbeligere. Frem for at begge forældre fra starten opfattes – og indretter sig – som ligeværdige forældre.

Vi skal via overenskomster, politisk interessevaretagelse og lov arbejde for, at de udfordringer bliver mindre.

*Mål:*

- Fædre skal have bedre barselsrettigheder.
- Forældre og børn skal have bedre vilkår, når børnene er syge.
- Tilbud om børnepasning skal i højere grad matche forældrenes arbejdstid, end tilfældet er i dag.

## **EU og international regulering**

### **Europapolitisk ramme, vækst og beskæftigelse**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* LO's interessevaretagelse og engagement i europapolitiske debatter tager udgangspunkt i lønmodtagerinteresser, men LO vil også understrege, at disse interesser bedst varetages, når Danmark engagerer sig aktivt i EU. LO ønsker således et stærkt EU, hvor Danmark er så tæt på fællesskabets kerne som muligt.

EU's store udfordring er fortsat at skabe vækst og beskæftigelse og bekæmpe stigende ulighed, men der er en begyndende forståelse for behovet for en aktiv investeringspolitik. EU udfordres desuden af en stigende opbakning til stærkt EU-kritiske partier i flere lande, hvilket også påvirker den danske EU-debat.

EU-samarbejdet præges endvidere fortsat af, at der ikke er sket den tilnærmelse af indkomst- og leveforhold mellem medlemsstaterne, som var forventet efter de seneste udvidelser. Selvom dette forhold er en grundlæggende forudsætning for de problemstillinger med social dumping, der opleves i medlemsstaterne.

Kommissionen har for 2014-2019 meldt ud, at EU bør begrænse sin lovgivning til absolut nødvendige tiltag. Endvidere skal al eksisterende EU-lovgivning vurderes med henblik på at fjerne såkaldte lovgivningsmæssige byrder. Det betyder, at LO skal operere på anderledes vilkår, når vi søger indflydelse på den europæiske dagsorden.

*Mål:*

- EU bør føre en mere aktiv investeringspolitik, der understøtter vækst, flere kvalitetsjob, social fremgang, medarbejderdreven innovation, forskning og uddannelse af høj kvalitet. Dette bør komme til udtryk ved udmøntningen af midlerne fra Investeringsplanen, Socialfonden, Regionalfonden og i EU's flerårige budgetrammer.

- LO støtter i den forbindelse, at særligt de nyere EU-lande løftes til en højere levestandard for derved at undgå u hensigtsmæssige forskelle i fx indkomstniveauer.
- Der bør skabes flere grønne job i EU. Den grønne sektor er i forvejen en dansk styrkeposition, og en øget europæisk investering i sektoren vil således være med til at skabe øget vækst og flere kvalitetsjob i Danmark samt styrke EU's globale konkurrenceevne.
- Arbejdsmarkedets parter bør involveres tættere i EU's økonomiske styring på både nationalt og europæisk plan. EU's økonomiske styring bør blive mere socialt afbalanceret for eksempel gennem udviklingen af sociale indikatorer.
- LO støtter en god og effektiv EU-regulering, men dagsordenen om bedre regulering i EU må ikke medføre en svækkelse af arbejdstagernes rettigheder.
- Der bør indføres en fælles selskabsskattebase, en fælles minimumsselskabsskat og oprettelsen af en fælles europæisk skat på finansielle transaktioner i EU. EU må desuden styrke sin indsats for at bekæmpe skatteunddragelse og skattesvig.

## **Europæisk arbejdsmarked**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Det europæiske arbejdsmarked er stadig præget af efterdønningerne af den finansielle og økonomiske krise. Mange lande oplever som følge heraf store udfordringer med arbejdsløshed og forringede forhold for lønmodtagere. Den stigende migration af arbejdskraft fra især de central- og østeuropæiske lande udfordrer principperne om arbejdskraftens og tjenesteydelsernes fri bevægelighed og har afsløret store udfordringer for det europæiske samarbejde.

Social dumping, migration og rettigheder til social sikring er således en konstant voksende dagsorden. Herunder er transportområdet i EU hårdt presset af unfair konkurrence og regelshopping mellem landene med social dumping som konsekvens. Det er bydende nødvendigt, at EU leverer konkrete løsninger på disse udfordringer.

*Mål:*

- EU-reguleringen på arbejdsmarkedet må respektere de nationale aftalemodeller og parternes autonomi. EU-reguleringen på arbejdsmarkedet skal således respektere den danske model, hvor løn- og arbejdsvilkår, herunder pensionsforhold, aftales mellem arbejdsmarkedets parter ved kollektive overenskomster.
- De forslag til sikring af de danske lønmodtageres interesser, som LO har fremsat i forbindelse med rapporten om social dumping, udgør fortsat grundstammen i LO's arbejde mod social dumping.
- Der bør ske præciseringer af reglerne for udstationerede arbejdstagere, og håndhævelsesdirektivet skal gennemføres effektivt i de for Danmark relevante medlemslande. Det må undgås, at der på andre retsområder skabes redskaber, der fremmer uigennemsigtighed i forhold til udenlandsk arbejdskraft.
- De kommende lovgivningspakker på transportområdet må adressere problemerne med social dumping i sektoren. Og på søfartsområdet bør den manglende overholdelse af Den europæiske socialpakt og ILO-konventioner bringes til ophør.
- Under den kommende forhandling om social sikring og vandrende arbejdstagere bør der sikres en fornuftig balance mellem pligter og rettigheder, så et velfærdssystem som det danske ikke kommer under unødigt pres.
- Den europæiske arbejdsmiljøregulering bør styrkes med henblik på at sikre et højt beskyttelsesniveau for danske arbejdstagere og for at forhindre, at et dårligt arbejdsmiljø bliver et konkurrenceparameter for virksomheder i Europa.
- LO ønsker EU-tiltag, der understøtter udviklingen af erhvervsrettede uddannelser, baseret på vekseluddannelsesprincippet og voksen- og efteruddannelse af høj kvalitet. Tiltag, der kan give unge kvalitetsjob, bør særligt prioriteres.

- Et eventuelt nyt forslag om ændringer i arbejdstidsdirektivet bør afskaffe medlemsstaternes mulighed for at undgå at overholde direktivets regler. En undtagelse om en ugentlig arbejdsuge på 48 timer bør kun kunne aftales af arbejdsmarkedets parter.
- På ligestillingsområdet ønsker LO bedre forældreorlovsrettigheder for fædre. Der bør desuden indføres en mere præcis bestemmelse om princippet om ligeløn for arbejde af samme værdi i ligebehandlingsdirektivet.
- Revisionen af direktiverne om information og høring bør munde ud i en effektiv og let anvendelig regulering af området, og udvides til også at omfatte den offentlige sektor og ikke føre til en svækkelse af arbejdstagernes rettigheder – om muligt under parternes medvirken i den sociale dialog.

## **EU- og international arbejdsret**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* På overfladen er der på EU-plan enighed om, at den sociale dialog skal opprioriteres, men dialogen er presset blandt andet af manglen på resultater og af dagsordenen om såkaldt bedre regulering. Muligheden for at indgå aftaler på EU-plan skal udnyttes i videst muligt omfang, så parterne får afgørende indflydelse på regulering gennem direktiver og dermed følgende lovgivning på området. Udfordringen er at iværksætte tillidsskabende tiltag, så aftalevejen igen fremstår som en realistisk mulighed for de sociale parter og Europa-Kommissionen.

Generelt har Kommissionen i de seneste år fremsat færre lovgivningsforslag end tidligere og har erstattet dem med mere bløde forslag om udvalgte emner, og under den seneste Kommission er færre lovgivningsforslag blevet en selvstændig målsætning. Til gengæld har EU-Domstolen fået stigende betydning, og EU-Domstolen har i vidt omfang givet hensynet til det frie marked fortrin i forhold til respekten for forhandlings- og konfliktretten.

*Mål:*

- EFS skal fungere som en effektiv og troværdig organisation, der prioriterer politikudvikling og interessevaretagelse, der understøtter europæiske lønmodtageres interesser.
- LO vil aktivt støtte udviklingen af en konstruktiv forhandlingskultur, som bygger på tillid mellem de europæiske parter. EFS må styrke sin forhandlingsduelighed og være parat til at tage et større ansvar for kommende arbejdsmarkedsreformer.
- EFS skal søge at fremme implementeringen af europæiske aftaler på nationalt niveau.
- LO vil sikre, at de principielle sager ved EU-Domstolen fanges på et tidligt tidspunkt og i videst muligt omfang påvirke forløbet af sagerne gennem relevante kanaler.
- EU-Domstolen må udfordres ved hjælp af afgørelser fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol og sager indbragt for klageorganerne i ILO. – Og EFS må støttes i at videreudvikle en strategi for at rette op på de allerede afsagte uheldige domme. I den forbindelse er det vigtigt, at Danmark sammen med andre lande presser på for, at der indgås en ny aftale mellem EU og Europarådet om ratifikation af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.
- EFS's forslag til en protokol om sociale fremskridt til sikring af forhandlings- og konfliktretten bør vedtages i EU.
- Der bør etableres et supplerende europæisk arbejdsretligt system. EFS må søge at påvirke Business Europe, CEEP og UAP-ME (de europæiske arbejdsgiveres organisationer) til at medvirke samt at skabe en politisk interesse i Kommissionen for dette forslag.

## **Globalisering, international regulering og samarbejde**

*Hovedudfordringer 2016-2019:* Nedskæringer, besparelser, massearbejdsløshed, større social ulighed og tab af rettigheder blev konsekvensen af den globale økonomiske krise. Vi ser i dag konturerne af et helt nyt arbejdsmarked med løsere tilknytning, kortvarige ansættelser, færre rettigheder, stigende migration og ulighed. Mennesker, der rammes af disse vilkår, udgør en ny og hastigt voksende gruppe, som lever i konstant økonomisk usikkerhed, der samtidig danner kimen til krige og konflikter. Tendensen er global og er også kommet til vores del af Europa. Udviklingen er samtidig paradoksalsk, da vi i langt højere grad end tidligere har de materielle midler til at udrydde fattigdom og imødekomme menneskers behov.

Samtidig har der i de senere år været store uenigheder mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i ILO om retten til at strejke.

*Mål:*

- LO vil deltage i den globale værdikamp, der blandt andet handler om demokrati og menneskerettigheder, men også om at sikre større økonomisk lighed. Det kræver mere regulering og flere rettigheder på det globale arbejdsmarked. En styrkelse af IFS og større engagementet i ILO er derfor nødvendig. Også fordi der må findes en varig løsning, der sikrer anerkendelse af strejkeretten i ILO-systemet.
- Flere nye og relevante ILO-instrumenter skal sikre flere globale minimumsstandarder på arbejdsmarkedet og modarbejde deregulering. Og ILO's konventioner bør udgøre et centralt element i handels- og udviklingspolitikken samt EU's handelsaftaler.
- Kendskabet til de retningslinjer og principper for multinationale selskaber, som ILO, OECD og FN har udviklet, bør udbredes.
- OECD bør i sine udspil og publikationer i højere grad sætte fokus på behovet for at skabe inklusiv vækst, bekæmpe ulighed og styrke kollektive forhandlinger.



- LO ønsker en offensiv handels-, investerings- og udviklingspolitik. Fokus og prioriteringer vil være centreret om bæredygtig vækst og skabelsen af job på anstændige vilkår, både når det gælder generelle løn- og ansættelsesforhold og arbejdsmiljø. Det samme gælder vores udviklingspolitiske indsats i Ulandssekretariatet.
- Tvistløsning i handelsaftaleregi må aldrig ske på bekostning af landenes demokratiske ret til at gennemføre regulering. Samtidig bør udenlandske investorer beskyttes mod urimelig forskelsbehandling og have adgang til en fair behandling af tvister.
- Fremtidige handelsaftaler må respektere, at det er de enkelte lande, som afgør, i hvilket omfang de ønsker at udsætte offentlig service for konkurrence, og at det skal være muligt at hjemtage udliciterede opgaver til offentligt regi.
- LO ønsker endelig, at EU bliver en stærkere aktør på den globale scene i bestræbelserne for social lighed og beskyttelse af arbejdstagerrettigheder.

Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D

2300 København S

[www.lo.dk](http://www.lo.dk)

Tlf. 3524 6000

