



Principprogram

krifa

PRINCIPPROGRAM

Dette principprogram samler Krifas grundholdninger og beskriver, hvordan vi ønsker at styrke friheden for den enkelte, sikre retfærdige og værdige vilkår for alle – og skabe et arbejdsmarked, der bygger på samarbejde frem for konflikt.

Vi ønsker at bidrage med løsninger, der tager afsæt i virkelighedens udfordringer. Vores politik bygger på respekt for den enkelte og troen på, at et godt arbejdsliv er til gavn for både den enkelte, arbejdspladsen og samfundet.

Krifa arbejder for et arbejdsmarked, hvor alle lønmodtagere har frihed til at vælge, potentiale til at vokse og dialog som tilgang til samarbejde. Vi tror på, at mennesker trives bedst, når de mødes med respekt og har mulighed for at forme deres arbejdsliv i overensstemmelse med egne værdier og behov.

Krifa formulerer sin mission således:
Vi er partnere for det gode arbejdsliv

KRIFAS VÆRDIER

Krifas værditeser trækker næring fra Krifas værdigrundlag. Værdigrundlaget hviler på et kristent livs- og menneskesyn.

Derudover indeholder værdigrundlaget to elementer

- Et frihedssyn
- Et dialogsyn

Når vi i det følgende taler om vores værdier, skal de ses i lyset af det grundlag, de bygger på.

1. Mennesket er skabt unikt med en værdighed, der ikke må krænkes

Det betyder, at vi:

- ser alle mennesker som unikke
- behandler alle med ordentlighed, respekt og ligeværdighed
- udfordrer rigide systemer og tendenser i samfundet
- forebygger krænkelser af værdighed
- kommunikerer respektfuldt med hinanden, medlemmer og i samfundsdebatten – også når vi er uenige. Vi tror på, at en dialog kan have kant og være ordentlig på samme tid
- hjælper, når en arbejdsgiver tilsidesætter et medlems rettigheder
- påvirker politiske systemer, når lovgivning eller praksis umyndiggør mennesker og forhindrer trivslen i at blomstre.

2. Mennesket er skabt til at indgå i relationer og dermed være en del af et fællesskab

Det betyder, at vi:

- behandler andre, som vi gerne selv vil behandles
- møder mennesket som menneske – ikke en sag eller et nummer
- hjælper mennesker til at håndtere og udvikle relationer i arbejdslivet
- har særligt blik for dem, der er udenfor fællesskabet
- går dialogens vej – både når det gælder overenskomstforhandlinger, konflikthåndtering og adfærd i det offentlige rum
- søger samarbejde og partnerskaber – både internt og eksternt
- har tillid til, at arbejdsgivere og ansatte i udgangspunktet er hinandens forudsætninger.

3. Mennesket er skabt til at engagere sig og tage ansvar

Det betyder, at vi:

- opfordrer til, at mennesker engagerer sig og tager ansvar
- arbejder for at nedbryde uhensigtsmæssige barrierer og styrke den enkeltes beslutningskraft
- engagerer os aktivt i hinanden, medlemmer og samfundet
- er ansvarlige i forvaltningen af de ressourcer, vi er betroet
- motiverer medlemmer til at tage ansvar og evt. gå nye veje i deres arbejdsliv
- engagerer os i at skabe trivsel både for medlemmer og i samfundet
- er konkrete og ambitiøse i vores måde at tænke bæredygtigt og ansvarligt på.

4. Mennesket er skabt med et stort potentiale – men også begrænset og fejlbarligt

Det betyder, at vi:

- opmuntrer og inspirerer mennesker til at udfolde deres potentiale
- støtter mennesker i at have en realistisk og konstruktiv tilgang til egne og andres begrænsninger
- giver rum for en ny begyndelse, hvis relationer går skævt
- dyrker en kultur, hvor tillid, mod og nysgerrighed er nøglebegreber
- opmuntrer medlemmer til at tænke ambitiøst og alternativt – men vi er også ærlige, hvis de skyder over målet
- tager udgangspunkt i vores dialogsyn ved uoverensstemmelser, og går altid efter løsninger med to vindere
- arbejder i en læringskultur, hvor det at begå fejl giver mulighed for at finde nye og bedre løsninger.

KRIFAS GRUNDHOLDNINGER

"Frihed til at vælge, potentiale til at vokse og dialog som tilgang."

Diskrimination af lønmodtagere på grund af fagforeningsmedlemskab

Mennesket er skabt unikt med en værdighed der ikke må krænkes.

Hos Krifa bygger vi på det grundlæggende princip, at alle har ret til frit at vælge den fagforening, de ønsker at være en del af. Den enkeltes frihed er vores DNA.

Gennem årene har vi arbejdet for at fjerne eksklusivaftaler og sikre lige rettigheder for alle lønmodtagere, uanset fagforeningsvalg. I dag er der stadig situationer, hvor ansatte kan forskelsbehandles under ansættelsen – det bør ændres, så lovgivningen beskytter det frie valg hele vejen igennem et ansættelsesforhold.

Men vi vil længere end det. Selv hvor loven allerede forbyder diskrimination, som ved ansættelse og afskedigelse, oplever vi, at skjult diskrimination stadig forekommer – fx gennem manglende forfremmelser, forbigåelser eller indirekte pres ind i specifikke fagforeninger. Vores mål er, at både åbenlys og skjult diskrimination bliver forebygget og håndteret effektivt.

Derfor skal lovgivningen beskytte det frie valg. Det må ikke være tilladt at diskriminere lønmodtagere på baggrund af deres fagforeningsvalg under ansættelse. Beskyttelsen skal følges op af effektiv håndhævelse.

Krifa tager klart afstand fra pres ind i specifikke fagforeninger – det er uacceptabelt. Derfor skal alle lønmodtagere beskyttes mod uværdig behandling fra arbejdsgivere, kolleger eller fagforeningsrepræsentanter.

Lige vilkår for alle fagforeninger

Mennesket er skabt til at engagere sig og tage ansvar

Krifa arbejder for et arbejdsmarked, hvor alle fagforeninger har lige adgang til at repræsentere deres medlemmer – både i lovgivningsprocesser, trepartsforhandlinger, råd, nævn og bestyrelser. Alt for mange lønmodtagere bliver ikke repræsenteret på Christiansborg i dag.

I dag indeholder flere love en bestemmelse om, at regler kan fraviges gennem kollektive aftaler indgået af "de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter". Denne formulering giver særlige rettigheder til udvalgte fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, mens tværfaglige foreninger udelukkes. Det er en praksis, der begrænser aftalefriheden på arbejdsmarkedet og skaber et monopol ved hjælp af lovgivning.

Det er ligeledes kun et fåtal af fagforeninger, der får indflydelse på den arbejdsmarkedspolitik, der formes. Det skaber et demokratisk underskud og begrænser den mangfoldighed af perspektiver, der kan bidrage til et moderne og fleksibelt arbejdsmarked. Den danske model bygger traditionelt på samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, men når kun udvalgte organisationer inviteres ind i det politiske rum, udvikler modellen sig til et lukket system.

Lovgivning bør i stedet være neutral og fokusere på, hvad der skal beskyttes – ikke hvem der må beskytte det. Alle fagforeninger skal have samme mulighed for at indgå aftaler, når de lever op til de samme beskyttelseskriterier. På den måde sikres reel lønmodtagerbeskyttelse frem for at fastholde privilegier for bestemte aktører.

Erfaringer fra andre lande, som eksempelvis Nederlandene, viser, at et bredere sammenfat samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter kan styrke både reformarbejde og omstillingsevne. Vi ønsker, at Danmark moderniserer sin arbejdsmarkedetsmodel med samme princip: lige adgang, lige vilkår og lige ansvar – til gavn for hele arbejdsmarkedet.

Derfor vil Krifa arbejde på at sikre, at de frie fagforeninger sikres en proportional repræsentation, når der udpeges diverse poster til bestyrelser, råd og nævn. Alle fagforeninger inddrages i det omfang, at deres medlemmer berøres af lovgivningen.

Konfliktløsning på arbejdsmarkedet

Mennesket er skabt til at indgå i relationer og dermed være en del af et fællesskab

Krifa arbejder for et arbejdsmarked, hvor uenigheder mellem parterne løses gennem dialog og forhandling frem for konfrontation og økonomisk skade. Vi har tillid til, at arbejdsgivere og ansatte grundlæggende er hinandens forudsætninger, og at samarbejde gavner begge parter.

I den traditionelle model kan en fagforening iværksætte strejke, hvis man ikke kan blive enige med arbejdsgiverforeningen, og arbejdsgiverforeningen kan svare igen med lockout. Modellen har historisk haft styrker men også grundlæggende svagheder: Parter, der begge har en interesse i, at virksomheden drives videre, tvinges til at påføre hinanden – og i sidste ende også virksomheden – mest mulig skade. Samtidig rammer konflikterne ofte tredjeparter, som står uden for selve uenigheden, og medfører et betydeligt samfundsmæssigt tab.

I praksis griber Folketinget ofte ind efter en periode med længerevarende konflikt. Det viser, at tredjeparter allerede spiller en rolle men først efter, at store samfundsmæssige og økonomiske tab er opstået.

Derfor ønsker Krifa at erstatte strejke og lockout med en tvungen voldgiftsmodel, hvor parterne i fællesskab nedsætter en voldgiftsret med en neutral formand og én lægdommer fra hver side. Lykkes det ikke at finde en løsning gennem mægling, træffer voldgiftsretten en afgørelse, som begge parter forpligter sig til at respektere. En sådan model er mere ansvarlig, da den begrænser skadevirkningerne, sikrer en hurtigere afklaring og fastholder fokus på løsninger frem for konfrontation. En fast ramme om voldgiften – eksempelvis via Forligsinstitutionen – vil være at foretrække frem for folketingsindgreb, der ofte er præget af skiftende politiske vinde.

Når andre fagforeninger vælger at strejke, respekterer vi deres ret til det, men vi pålægger ikke vores medlemmer at deltage. Vi opfordrer desuden ikke medlemmer til at tage strejkeramt arbejde.

Krifa er principielt imod brug af blokade af de samme grunde, som vi er imod strejke. Samtidig må vi anerkende, at så længe der ikke er noget, der kan træde i stedet, kan en blokade være legitim, hvis en arbejdsgiver ikke har en overenskomst og har løn- og arbejdsforhold, der fraviger entydigt og væsentligt fra det normale på det danske arbejdsmarked.

Det betyder også, at vi ser blokader mod virksomheder med en overenskomst, der ikke afviger væsentligt og entydigt fra sædvanlige forhold i branchen, som illegitime.

MINDSTERETTIGHEDER FOR ALLE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Mennesket er skabt unikt med en værdighed, der ikke må krænkes

Danmark har på mange måder et velfungerende arbejdsmarked, men der er strukturelle problemer, som den nuværende model ikke formår at løse. Det gælder blandt andet lønmodtagere med meget lave indkomster, udenlandske arbejdstagere, der underbetales, og en stor gruppe, der arbejder uden for overenskomsternes mindsterettigheder. Hertil kommer, at titusinder lever i relativ fattigdom, selvom de er i arbejde.

Selvom overenskomster har været en central del af den danske model og har sikret gode vilkår for mange, er det ikke alle, der er omfattet af dem. I takt med at arbejdsmarkedet forandrer sig, og flere arbejder i brancher eller ansættelsesformer uden overenskomst, bliver hullerne i beskyttelsen tydeligere. På samme tid fokuserer de traditionelle fagforeninger ofte på at sikre rettigheder for deres egne medlemmer, frem for at arbejde for et bredt, lovfastsat minimumsniveau for alle. Det betyder, at nogle grupper står uden helt basale rettigheder – for eksempel en minimumsløn – og dermed er mere udsatte over for urimelige vilkår og social dumping.

Derfor mener Krifa, at ingen skal efterlades uden et grundlæggende beskyttelsesniveau, uanset om de er dækket af en overenskomst eller ej. Det handler om at behandle alle værdigt, uanset baggrund. Lovgivning er her et nødvendigt værktøj, fordi den kan sikre rettigheder bredt og løse strukturelle problemer, som ikke altid kan håndteres gennem aftalesystemet alene.

Lovgivning skal dog bruges med omtanke og ikke udvikle sig til et tungt og usammenhængende bureaukrati. Overenskomsterne spiller fortsat en central rolle og skal supplere – ikke erstattes af – lovgivningen. På områder, hvor der allerede findes generel lovgivning som arbejdsmiljø, arbejdstid, ferie og barsel bør rammerne med fordel udvides. Men især på lønområdet er der et tomrum: Danmark har i dag ingen lovbestemt mindsteløn. Det bør ændres, så alle sikres en retfærdig løn, der giver en rimelig levestandard og beskytter mod social dumping.

TILBAGETRÆKNING OG FLEKSIBILITET I ARBEJDSLIVET

Mennesket er skabt unikt med en værdighed, der ikke må krænkes

Mennesker er forskellige, og menneskers arbejdsliv udfolder sig forskelligt. Der er det vigtigt, at rammerne for arbejdsliv og også afslutningen på arbejdslivet indeholder den frihed, der kan rumme menneskers forskellighed.

Tilbagetrækning handler ikke kun om tidspunktet for pension men om at have mulighed for at justere sit arbejdsliv i takt med ændrede behov, helbred og livssituation.

Velfærdssamfundet bygger på en forventning til, at alle bidrager med deres evner i arbejdslivet, og at vi ikke forlader arbejdsmarkedet for tidligt. Vi har som samfund brug for, at det er attraktivt at være på arbejdsmarkedet.

Med stigende levealder må det være forventeligt, at flere fortsætter helt eller delvist på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen.

Derfor mener Krifa, at der skal være mere fokus på trivsel i arbejdslivet end på, hvor hurtigt man kan komme ud af arbejdslivet. Som samfund har vi brug for, at mennesker har lyst til at gå på arbejde.

Der er behov for et tilbagetrækningssystem, men tilknytningen til arbejdsmarkedet behøver ikke at være enten på fuld tid eller fuld pension.

Krifa ønsker et tilbagetrækningssystem, der giver den enkelte langt større fleksibilitet både i de sidste år før pensionsalder og i perioden efter pensionsalder. Det nuværende pensionssystem bør derfor ændres og forenkles. Flere ordninger bør udfases til fordel for én fleksibel folkepensionsordning, suppleret af en helbredsbetingsbetet seniorpension.

Krifa foreslår, at alle kan vælge gradvis tilbagetrækning både før og efter pensionsalderen. Den enkelte skal selv kunne beslutte, hvor meget pension der udbetales, og hvornår. Vælger man at gå tidligere, får man en lavere ydelse; vælger man at udskyde tilbagetrækningen, får man en højere ydelse resten af livet.

Går man tidligere på pension, skal det være muligt, hvis man selv finansierer det, eller det sker af helbredsmæssige årsager. Giver vi mennesker flere handlemuligheder, stiger trivslen, og med den vil flere vælge at arbejde længere tid, fordi de trives med det. Et godt system skal være gennemskueligt, give frihed til at vælge sin egen vej, skabe incitament til at blive på arbejdsmarkedet – og samtidig være socialt ansvarligt og økonomisk bæredygtigt.

Derudover vil Krifa arbejde for større fleksibilitet i arbejdslivet ved at skabe rammer og fremme sager politisk, der giver mennesker mulighed for at tilpasse arbejdstid og arbejdsform i takt med livets faser.

OVERENSKOMSTER

Mennesket er skabt unikt med en værdighed, der ikke må krænkes

Overenskomster har i mange år været en vigtig del af den danske model og har bidraget til at sikre gode løn- og arbejdsvilkår for dele af arbejdsstyrken. Overenskomster giver både lønmodtagere og arbejdsgivere forudsigelighed og mulighed for at tilpasse vilkår til den enkelte branche og arbejdsplads. Men i dag står mange uden for overenskomstsystemet – enten fordi de arbejder i brancher, hvor overenskomster er sjældne, har atypiske ansættelser eller er ansat hos arbejdsgivere, som modsiger sig overenskomster.

Derfor ser Krifa overenskomster som et vigtigt redskab til at fremme bedre lønmodtagerforhold, men de skal være baseret på aftalefrihed og kunne indgås af alle fagforeninger. Når overenskomster bliver et lukket system forbeholdt bestemte organisationer, skaber det monopoler, der begrænser mangfoldigheden og udelukker løsninger, der kunne være bedre tilpasset den enkelte arbejdsplads.

Krifa ønsker at indgå flere overenskomster, som bygger på dialog og samarbejde frem for konfrontation. Aftalerne skal understøtte et bæredygtigt arbejdsliv, give plads til individuelle behov og sikre et fælles grundlag af rettigheder og pligter.

Overenskomster kan dog ikke stå alene. Derfor skal de suppleres af lovgivning, der sikrer et minimumsniveau af rettigheder for alle, også for de lønmodtagere, der ikke er dækket af en aftale. Hvor det er muligt, bør overenskomsterne gå længere end lovens minimum og skabe bedre vilkår gennem gensidigt forpligtende aftaler, som alle parter tager ejerskab for.

TVÆRFAGLIGHED SOM STYRKE

Mennesket er skabt til at indgå i relationer og dermed være en del af et fællesskab

Krifa er en tværfaglig fagforening og a-kasse, der organiserer medlemmer på tværs af brancher, fag og uddannelsesbaggrunde. Det giver os et bredt udsyn og mulighed for at arbejde med løsninger, der tager udgangspunkt i hele arbejdsmarkedet – ikke kun en enkelt branche eller et fagområde.

Vi sætter medlemmet som menneske i centrum, ikke deres fag.

Denne tilgang står i kontrast til de traditionelle, fagspecifikke fagforeninger, der typisk organiserer inden for én branche og ikke oplever den samme konkurrence om medlemmerne. I praksis betyder det, at de kan have fordele ved at beskytte egne medlemmers særrettigheder frem for at skabe løsninger, der gavner alle lønmodtagere.

Derfor mener Krifa, at konkurrence mellem fagforeninger er sund for arbejdsmarkedet. Den giver incitament til at udvikle bedre medlemsservice, skabe mere fleksible overenskomster og arbejde for løsninger, der også tager hensyn til de grupper, som i dag står uden for de traditionelle aftalesystemer.

Tværfaglighed giver os ikke kun mulighed for at se på tværs af faggrænser – det giver os også mulighed for at vejlede og guide medlemmer gennem hele arbejdslivet. Vi kan hjælpe ved karriereskift, omstilling til nye brancher eller overgang til et nyt arbejdsliv i forbindelse med nedslidning, sygdom eller andre livsforandringer.

LIGEBEHANDLING AF MÆND OG KVINDER

Mennesket er skabt unikt med en værdighed der ikke må krænkes

Fuld ligestilling på arbejdsmarkedet er stadig ikke en realitet.

Kvinder møder systematiske barrierer i løn, ledelse og karriereudvikling.

Mænd rammes hårdere af frafald i uddannelse og kortere levetid.

Derfor ønsker Krifa at arbejde for at fjerne barrierer for den enkeltes frihed i arbejdslivet mest muligt. Vi er imod enhver forskelsbehandling på baggrund af køn i såvel lovgivning som skjulte samfundsstrukturer.

Alle er skabt lige men ikke ens. Målet med ligebehandling er ikke at udviske forskelle men at sikre, at alle har reelt lige muligheder uanset køn.

Karrieremæssige konsekvenser ved barsel er stadig en realitet for mange. I Krifa mener vi, at familien skal anses som en central kerne i samfundet. Samfundet skal respektere familiernes og individernes frie valg.

Det er vigtigt for samfundet, at der fødes børn, og det er derfor vigtigt, at der sikres rammer, som muliggør at være fuldt og helt på arbejdsmarkedet samtidig med, at man har børn.

Rettigheder, der fremmer dette, skal ikke være afhængig af individuel eller kollektiv aftale, men skal sikres ved lov for alle.

Krifa anerkender at der også på andre områder er forhold, der peger på indirekte diskriminering. Den type problemer kan kun undtagelsesvis løses ved lovgivning men skal fremfor noget andet løses ved transparens og oplysning.

EN VÆRDIG OG TILLIDSBASERET BESKÆFTIGELSESSINDSATS

Mennesket er skabt med et stort potentiale – men også begrænset og fejlbarligt

Mødet med beskæftigelsessystemet bør bygge på tillid frem for mistillid og motivation frem for kontrol. I dag oplever mange ledige, at de mødes af et tungt og standardiseret system, hvor alle behandles ens uanset baggrund, erfaring og behov. Det kan dræne selv de mest ressourcerstærke for motivation og arbejdslyst – og rammer især dem, der har størst brug for støtte.

Derfor mener Krifa, at beskæftigelsesindsatsen skal tage udgangspunkt i det enkelte menneskes værdighed og frihed til at tage ansvar for sin egen vej tilbage til arbejdsmarkedet. Frihed betyder her muligheden for at vælge et forløb, der passer til ens situation – hvad enten det er et tæt, personligt forløb, fuld digital kontakt eller en anden rytme i samtalerne med jobkonsulenten. Værdighed betyder, at man mødes med tillid og får reel hjælp til at finde meningsfuldt arbejde, frem for at bruge tiden på unødvendige krav og kontrol.

Krifa vil fremme, at a-kasserne får ansvaret for beskæftigelsesindsatsen i hele dagpengeperioden. Det vil forenkle forløbet, reducere antallet af sagsbehandlerskift og give mere tid til individuel vejledning. Kun i de tilfælde, hvor ledighed er kombineret med andre sociale udfordringer, bør indsatsen overgå til kommunerne, som har bredere sociale tilbud.

Tilliden skal ikke kun ydes til den ledige, men også til sagsbehandleren. Metodefrihed skal være et bærende princip: De fleste jobsøgende ved selv, hvad der virker bedst for dem – og over halvdelen ønsker et fuldt digitalt forløb. Den enkelte jobkonsulent skal have frihed til, i samarbejde med den ledige, at tilrettelægge en indsats, der giver mening og fører hurtigst muligt til varig beskæftigelse.

BALANCE I ARBEJDSLIVET

Mennesket er skabt med et stort potentiale – men også begrænset og fejlbarligt

Arbejdsmarkedet er i hastig forandring, og fremtidens arbejdsliv adskiller sig i stigende grad fra tidligere. Udviklingen indebærer større fleksibilitet i arbejdets organisering, nye teknologier og mere varierende arbejds mønstre gennem livet. Samtidig oplever mange et øget pres i forhold til både arbejds- og privatliv. Samlet set betyder disse forandringer, at balancen mellem arbejds- og familieliv er udfordret.

Balancen mellem disse to rummer et stort potentiale for forbedring på de danske arbejdspladser. Det har Krifas Videncenter for God Arbejdslust, der forsker i trivsel, påvist flere gange gennem de seneste års undersøgelser. Forbedres balancen, stiger arbejdslysten og trivslen.

Der er brug for et arbejdsmarked, der tager højde for nutidens udfordringer. Der skal være fleksible rammer, hvor der i langt højere grad tages udgangspunkt i de livsfaser, mennesker gennemlever. Samtidig er det nødvendigt at tage hånd om tidens folkesygdom: stress, som ofte er et resultat af ubalance i arbejdslivet.

Det stiller nye krav til arbejdsmarkedets lovgivningen og kalder på holdningsændringer. Endelig bør det psykiske arbejdsmiljø have langt større opmærksomhed. Mistrivsel skyldes ikke altid arbejdsopgaver; kollegiale udfordringer og destruktiv kultur på arbejdspladser kan også føre til mistrivsel.

Derfor ønsker Krifa, at lovgivningen forbedrer rammerne for børnefamilier på arbejdsmarkedet. Vi skal beskytte familierne, så alle har ret til fravær ved børns sygdom. Det skal være muligt for den enkelte at skru ned for arbejdstiden i perioder med særlig belastning. Samfundet skal tage udfordringen med stress langt mere alvorligt.

Stressramte skal kunne få hjælp på et tidligere tidspunkt i forløbet, og stress bør sidestilles med andre sygdomme.

Dette er ikke en kamp mellem lønmodtagere og arbejdsgivere men et fælles anliggende. Der bør derfor stilles hjælp til rådighed for begge parter til at løfte udfordringerne.