

# Årets indsats 2020

Et samfund i balance



**FAGBEVÆGELSENS  
HOVEDORGANISATION**

# Indhold

<b>Forord</b> .....	3
<b>Det politiske grundlag</b> .....	4
Indsatsområde 1	
<b>Fremtidens velfærdssamfund</b> .....	5
Indsatsområde 2	
<b>Vækst og beskæftigelse</b> .....	8
Indsatsområde 3	
<b>Viden, uddannelse og udvikling</b> .....	11
Indsatsområde 4	
<b>Arbejdsliv og ligestilling</b> .....	14
Indsatsområde 5	
<b>EU/International</b> .....	17
Indsatsområde 6	
<b>Ansættelsesret og overenskomster</b> .....	20
Indsatsområde 7	
<b>Organisationsudvikling i en ny tid</b> .....	23
<b>Udvikling af den offentlige sektor</b> .....	25

Årets indsats 2020. Et samfund i balance

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Layout og print: FH

ISBN: 978-87-93822-11-5

November 2019

## Forord

# Et samfund i balance

**Overskriften for FH's indsatser i 2020 er "Et samfund i balance". En balanceret grøn omstilling, en socialt balanceret udvikling. Vækst og velfærd i balance.**

2019 var et begivenhedsrigt år. Der blev valgt en ny regering, klimaomstilling kom op på politikernes og danskernes dagsorden og reformer rimede pludselig igen på investeringer i mennesker og ikke bare på arbejdsudbud og senere tilbagetrækning.

2020 kommer til at handle om at styrke den gode udvikling og sikre, at der reelt kommer en udvikling i retning af et Danmark i bedre balance. Vi har en lang og stærk tradition for et samfund i balance. En tradition der har været under pres de senere år. Men nu har vi chancen for at bringe traditionen ind i en ny tid som løsning på nye såvel som kendte udfordringer. Vi står over for en række stadig større udfordringer, som i høj grad handler om balance og bæredygtighed.

Det er nødvendigt med en klimaomstilling. Men det er afgørende, at det sker på en socialt balanceret måde for at sikre vores sociale bæredygtighed.

Danskerne lever længere, men ikke alle kan arbejde længere, som arbejds-

livet ser ud i dag. Det kræver en bred tilgang med et balanceret fokus på arbejdsmiljø, uddannelse og værdige tilbagetrækningsmuligheder.

Ny teknologi og nye organiseringsformer sætter arbejdsmarkedet og reguleringen under pres. Også her er en balanceret tilgang den rigtige. Vi skal tage åbent imod de nye muligheder, ja endda fremme dem. Vi skal insistere på at have alle med og sikre forbrugerbeskyttelse, arbejdsretigheder og skattebetaling.

Velfærden er blevet presset de seneste år. Vi skal genoprette balancen. Kun på den måde kan danskerne gå åbent og tillidsfuldt ind i fremtiden.

Det handler kort sagt om, at vi ser balanceret på vækst, teknologi, velfærd, investeringer og klima. Det handler om, at vi ser på både det private erhvervslivs og det offentliges rolle i såvel innovation og jobskabelse som tryghed og bæredygtighed.

Vi ønsker et samfund i balance med bæredygtig vækst og velfærd.



Majbrit Berlau  
Næstformand

Ejner K. Holst  
Næstformand

Bente Sorgenfrey  
Næstformand  
1. stedfortræder  
for formanden

Lizette Risgaard  
Formand

Arne Grevsen  
Næstformand  
2. stedfortræder  
for formanden

Nanna Højlund  
Næstformand

Morten Skov  
Christiansen  
Næstformand

# Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-2022

Fagbevægelsens Hovedorganisation arbejder for at styrke og udvikle lønmodtagernes individuelle og kollektive muligheder gennem politisk indflydelse og ved at styrke og udvikle den danske aftalemodel og de faglige organisationer i et stærkt fællesskab.

Helt overordnet er målet et solidarisk og demokratisk samfund med job og ud-

dannelse til alle, kvalitet i velfærden og et godt arbejdsliv.

Konkret har den stiftende kongres og hovedbestyrelsen fastlagt hovedorganisationens syv politiske og organisatoriske indsatsområder for kongresperioden 2019-2022. I "Årets indsats 2020" fastlægges konkrete indsatser for 2020.

## Indsatsområderne

- Fremtidens velfærdssamfund
  - Vækst og beskæftigelse
  - Viden, uddannelse og udvikling
  - Arbejdsliv og ligestilling
  - EU/Internationalt
  - Ansættelsesret og overenskomster
- Organisationsudvikling i en ny tid

# Fremtidens velfærdssamfund

## **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-2022**

En del af succesen for den danske samfundsmodel er, at vi har været gode til at udvikle samfundet i takt med de nye muligheder og udfordringer, der har vist sig.

Danmark står nu i et økonomisk op-sving. Vi skal bruge den udvikling til at arbejde for et samfund i balance, og vi skal sikre, at den offentlige sektors økonomiske ramme matcher den demografiske udvikling, og at standarderne i den offentlige sektor følger med tiden.

En velfungerende offentlig sektor er en forudsætning for vækst og jobskabelse i en globaliseret økonomi med stærk konkurrence.

En offentlig sektor understøtter lighed og ligestilling i det danske samfund.

Vi skal udbygge og udvikle de rammer og institutioner, der udgør vores velfærdssamfund, så det er klar til at håndtere fremtidens udfordringer.

Som fagbevægelse skal vi være med til at stille krav til og udvikle tilbud og service til borgerne med bl.a. de nye teknologiske og digitale muligheder, og vi skal sikre, at styringen af den offentlige sektor giver medarbejderne gode rammer for at praktisere deres fag og faglighed.

## **Udfordringer**

Der har været pæn vækst i dansk økonomi og en solid fremgang på arbejdsmarkedet de seneste år. Der er udsigt til, at fremgangen fortsætter, men i et lidt lavere tempo. Det er forventeligt, når aktiviteten er tilbage på et mere normalt niveau efter adskillige kriseår. Samtidig er den globale vækst på vej ned, og international økonomi er præget af stor usikkerhed.

Dansk økonomi står i udgangspunktet stærkt uden væsentlige ubalancer og med sunde offentlige finanser. Økonomien er derfor godt rustet til at modstå modvinden fra udlandet. Udviklingen kræver dog ekstra bevågenhed i forhold til konjunkturbilledet, så den økonomiske politik hurtigt kan justeres, hvis det viser sig nødvendigt. Det er vigtigt at bevare et Danmark, hvor vi alle er rige, lige og trygge.

Den offentlige velfærd er presset som følge af mange år med snævre økonomiske rammer og nedskæringer. Samtidig stiger antallet af børn og ældre i de kommende år, mens danskerne ønsker og forventer en offentlig velfærd med stigende kvalitet.

På den anden side er de offentlige finanser grundlæggende sunde, og der er råderum til, at den offentlige sektor både kan følge med demografien og med tiden. Det giver gode kort på hånden til at investere i velfærden og vende den stramme udvikling i velfærden, der har præget de seneste år.

Der er samtidig behov for at øge fleksibiliteten af den økonomiske styring i den offentlige sektor. Den nuværende budgetlov er for stram. Den hæmmer mulighederne for at føre en krisedæmpende finanspolitik i dårlige tider. Det bidrager til underforbrug i kommunerne og er en barriere for, at kommuner og regioner kan gennemføre fornuftige langsigtede investeringer i velfærd, der på sigt fører til færre offentlige udgifter.

### **Balance i regnemodeller**

Beslutninger om økonomisk politik understøttes af en lang række modeller og regnemetoder, som bidrager til vurderingen af effekterne af økonomiske tiltag. Der er en ubalance i disse beregninger, som fokuserer for snævert på enkelte områder fx skatteændringer. Der er behov for en fortsat diskussion, og for at få dokumenteret positive virkninger af investeringer i offentlig service.

### **Bekæmpelse af fattigdom og ulighed**

Trods solid fremgang i dansk økonomi de seneste år er virkeligheden, at uligheden og fattigdommen er steget. Det udfordrer sammenhængskraften i Danmark. Desværre er udsatte og marginaliserede grupper særligt hårdt ramt med fx indførelsen af kontanthjælpsloftet, hvilket har medført en voldsom stigning i antallet af fattige børn. Men uligheden slår desværre også igennem på uddannelse og sundhed, hvor den sociale arv lever i bedste velgående. Et opgør med den stigende ulighed kræver et opgør med grundtanken bag de senere års politiske prioriteringer, og at skattestoppet erstattes af et ulighedsstop. En ulighedskommission vil kunne bidrage til dette ved at gøre os klogere på, hvordan vi måler uligheden, og hvordan vi bekæmper den.

### **Forebyggelse, fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet og tilbagetrækning**

Den stigende pensionsalder er en stor udfordring for både lønmodtagere, virk-

somheder og samfund. Lønmodtagerne skal rustes til at være flere år på arbejdsmarkedet. Det kræver en bedre arbejdsmiljøindsats, mere efteruddannelse til seniorer samt en offensiv beskæftigelsesindsats for arbejdsløse seniorer. Det er også en udfordring at få ændret arbejdspladser og job, så de i højere grad favner seniorernes ønsker og behov.

En gruppe lønmodtagere bliver nedslidt, inden de når pensionsalderen. Det problem vil vokse, når pensionsalderen stiger. Men der mangler muligheder for, at nedslidte kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet inden folkepensionsalderen. Efterlønsordningen er således kraftigt på retur, og seniorførtidspension er alt for svær at få tilkendt. Den kommende seniorpension er et skridt på vejen, men kan ikke stå alene. Der er også brug for en egentlig rettighedsbaseret ordning til dem, der er kommet tidligt ud på arbejdsmarkedet og har været der i mange år.

### **Grøn omstilling**

Klima fylder stadig mere i den offentlige debat og var det politikområde, vælgerne vurderede som mest afgørende for deres stemmeafgivning ved det seneste valg. Der er efter valget opstået en bred politisk konsensus om, at målet er en reduktion af drivhusgasudledningen i 2030 med 70 procent i sammenligning med 1990, der skal sikre, at Danmark lever op til Paris-aftalens temperaturmål. Der er ingen tvivl om, at det er et virkelig ambitiøst mål. Der er heller ingen tvivl om, at den grønne omstilling vil medføre store omkostninger. Alternativet – ikke at handle – vil dog medføre langt større omkostninger for os alle. Det aktuelle kommissionsarbejde med grøn omstilling af personbiler er et skridt på vejen. Det er afgørende, at omstillingen af bilparken til lav- og nulmissionsbiler skal understøtte den geografiske mobilitet og den sociale retfærdighed. Mere generelt gælder det, at kollektive løsninger på kollektive udfordringer, ikke individuelle, er vejen frem.

## Overenskomstforhandlinger

Overenskomsterne er fagbevægelsens grundsten. Det er her medlemmernes løn og arbejdsvilkår forhandles direkte. Det er væsentligt, at der sker en understøttelse af forhandlerne og en generel koordination og videndeling, så det bedst mulige resultat for alle kan nås. Dertil er FH's rolle som hovedorganisation central i forhold til processerne i forligsinstitutionen, som understøtter, at alle får fornyet overenskomsterne.

Overenskomstfornyelserne er desuden et udstillingsvindue for både medlemsorganisationer og hovedorganisation, som viser medlemmerne, danskerne og politikerne, hvem der kæmper for lønmodtagerne og sikrer deres rettigheder i den danske model.

En høj stemmeprocent og en høj ja-procent giver legitimitet til forhandlingsresultatet og medvirker til ro på arbejdsmarkedet i overenskomstperioden til gavn for både lønmodtagere og arbejdsgivere.

### Indsatser i 2020

- FH vil arbejde for bedre balance og mere åbenhed i de økonomiske regnemodeller.
- FH vil arbejde for, at den økonomiske politik sikrer fuld beskæftigelse, holdbar vækst, og at alle får del af den økonomiske fremgang.
- FH vil foreslå og understøtte reformer, der styrker beskæftigelsen og bekæmper fattigdom og ulighed.
- FH vil arbejde for at sikre gode økonomiske rammer i kommuner, regioner og stat.
- Der skal vedtages nye rettigheder, som giver nedslidte mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen.
- Der skal vedtages nye initiativer, der styrker forebyggelse og fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet.
- FH vil udforme lønmodtagernes stra-

tegi for grøn omstilling og arbejde for, at indfrielsen af klimamålene bliver socialt retfærdig og skaber gode job.

- FH vil understøtte medlemsorganisationernes overenskomstforhandlinger og sikre en positiv udvikling af real-lønnen.
- FH vil medvirke til at understøtte medlemsorganisationernes bestræbelser for at nå et resultat i OK20, der kan godkendes af medlemmerne med størst mulig ja-procent og stemmedeltagelse ved en efterfølgende urafstemning. FH vil understøtte den nødvendige koordination på tværs af overenskomstområderne.

### Indsatser i kongresperioden 2019-2022

- 1.1. Den økonomiske politik skal sikre et holdbart opsving og rammerne for udviklingen i velfærden.
- 1.2. Ulighed og fattigdom skal bekæmpes og arbejdsmarkedet skal være rummeligt. Det er en central opgave for vores velfærdssamfund at sikre, at alle er med.
- 1.3. Der skal sikres kvalificeret arbejdskraft til hele arbejdsmarkedet.
- 1.4. Der skal sikres en retfærdig, gennemskuelig og sikker skatteopkrævning.
- 1.5. Udviklingen af fremtidens velfærdssamfund skal ske i tæt samarbejde med de faglige organisationer og inddrage medarbejdernes faglighed.

# Vækst og beskæftigelse

### **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Det er vigtigt for fagbevægelsen at fastholde væksten i samfundet, så vi både kan få udviklet arbejdsmarkedet og skabt bedre økonomiske rammer for velfærdssamfundet. Målet er bæredygtig vækst i forhold til klima, miljø og sociale forhold.

Flexicuritymodellen skal udvikles, så den kan imødekomme udfordringerne fra det globaliserede arbejdsmarked og den teknologiske udvikling. Der skal være fokus på, hvordan gode rammevilkår og regulering både kan forbedre virksomhedernes konkurrencevilkår og anspore til større samfundsansvar.

Medarbejderne i både den private og offentlige sektor skal sikres uddannelse og kompetenceudvikling, så de kan imødekomme de nye krav. Danmark skal være i front i forhold til velkvalificeret arbejdskraft og udvikling og udnyttelse af nye digitale teknologier. Der skal sikres fleksible muligheder for tilbagetrækning. Og det tætte samspil mellem den private og den offentlige sektor skal udvikles til at styrke samfundets innovation, produktivitet og effektivitet.

### **Udfordringer**

#### **Aktiv arbejdsmarkedspolitik**

Virksomhederne efterspørger i højere grad kvalificeret arbejdskraft, så der skal arbejdes for, at den aktive beskæftigelsesindsats spiller en væsentlig større rolle i at få ledige opkvalificeret og uddannet, således at flere både kan komme tættere på og samtidig finde fast fodfæste på arbejdsmarkedet, herunder ikke mindst gruppen af unge uden både uddannelse og arbejde. Det forventes, at den nye regering vil lægge op til forbedringer af ordningerne efter gennemførelsen af en større evaluering af uddannelsesinitiativer i beskæftigelsesindsatsen.

Samtidig benyttes virksomhedsrettet aktivering i stigende grad overfor ledige, og brugen af uddannelsesaktivering er ulige fordelt i landet. Dertil kommer gennemførte besparelser som følge af en refusionsomlægning, endelig implementeret i 2019, som sandsynligt vil medføre øget brug af virksomhedsaktivering og tilsvarende fald i brugen af uddannelsesaktivering.

De nuværende rammer for beskæftigelsesindsatsen har eksisteret i en årrække, og der er derfor behov for en drøftelse af, hvordan fremtidens beskæftigelsesindsats skal se ud.

#### **A-kasseforsøg**

Ni udvalgte a-kasser, herunder otte a-kasser inden for FH-området, påbegynder 1. januar 2020 a-kasseforsøg om mere



ansvar til a-kasserne. I forsøgsperioden på fire år overtager a-kasserne det fulde ansvar for kontaktførelse og indsats over for opsagte medlemmer i opsigelsesperioden og over for ledige medlemmer i de første tre måneders ledighed.

Forsøget har stor politisk bevågenhed fra regeringen og forligskredsen, og det kan få afgørende betydning for, om a-kasserne generelt kan overtage kontaktførelsen i den tidligere ledighedsperiode. Derfor skal a-kasserne sammenlignet med jobcentrene demonstrere en bedre indsats, bedre resultater og beskæftigelseseffekter og højere tilfredshed fra medlemmer og virksomheder.

### **Et rigere Danmark**

Hvordan skaber vi nye, gode job i en tid, hvor ny teknologi vil kunne klare stadig flere opgaver? Hvordan kan Danmark bidrage til at udvikle løsninger på store samfundsmæssige udfordringer? Og hvordan kan øget medindflydelse og medejerskab bidrage til at udvikle nye løsninger såvel som give medarbejderne en større andel af gevinsterne?

### **En ny socialpolitisk vision**

Det danske velfærdssamfund er blandt andet et resultat af store socialpolitiske sejre gennem mere end 60 år. De store socialpolitiske dagsordner har i dag gjort det muligt for hele grupper af mennesker, der tidligere stod uden nogen reelle chancer, at blive en del af fællesskabet. For eksempel er mennesker med handicap flyttet fra en usynlig tilværelse præget af omsorgssvigt til et liv i eget hjem og med mulighed for uddannelse og arbejde, og enlige mødre, der tidligere blev fastholdt i en negativ social arv, har i dag langt bedre muligheder for at leve et liv på lige vilkår. De seneste 20 år har socialpolitikken dog været domineret af uddannelses- og beskæftigelsespolitikken. Den er ikke længere en selvstændig dynamo for at flytte de mange, der stadig har brug for en stærk socialpolitik. Samti-

dig er fattigdommen og uligheden steget i Danmark. Det kalder på en ny socialpolitisk vision.

### **Integration og udenlandsk arbejdskraft**

Flygtninge og indvandrere har en lavere erhvervsfrekvens end etniske danskere til skade for integration og samfundskonomi. Det betyder samtidig, at der er en væsentlig ressource af ledig arbejdskraft.

Debatten om mangel på kvalificeret arbejdskraft på nogle områder skaber et pres fra blandt andet arbejdsgiverne og nogle politiske partier for at lempe for adgangen og kontrollen med udenlandsk arbejdskraft. Det kan medføre social dumping til skade for lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked. I regeringens forståelsespapir med sit parlamentariske grundlag er et forslag om, at arbejdsmarkedets parter sammen indstiller et forslag, der åbner for større adgang for faglært arbejdskraft, som der er mangel på.

### **Indsatser i 2020**

- FH vil arbejde for at sætte fokus på og styrke uddannelsesmuligheder for ledige, blandt andet i forbindelse med et eventuelt politisk forløb omkring forbedring af uddannelse og opkvalificeringsmuligheder for ledige. Det kan ligeledes handle om at sætte fokus på arbejdsgivernes u hensigtsmæssige brug af støttet beskæftigelse samt manglende oprettelse af lærepladser.
- FH vil igangsætte et internt arbejde i samarbejde med medlemsorganisationerne, hvor fremtidens beskæftigelsesindsats drøftes.
- FH vil sætte sig i spidsen for, at FH-a-kasserne iværksætter forsøget med klart fokus på dokumenteret kontakt og jobformidling til opsagte medlemmer i opsigelsesperioden samt virksomhedsrettet og jobrettet indsats over for medlemmerne i ledighedsperioden.
- FH vil arbejde for, at dagpengene bli-

ver styrket, herunder skal dagpenge-nes regulering genetableres og svare til lønstigningerne på arbejdsmarkedet.

- FH vil arbejde for, at Danmarks Investeringsfond bliver etableret. Fonden skal sikre risikovillig kapital til udviklingen af nye løsninger på store samfundsudfordringer, fx klima, arbejdsmiljø og sundhed.
- FH vil udarbejde og fremlægge forslag til øget medejerskab på danske arbejdspladser.
- FH vil arbejde for, at der kommer mere fokus på arbejdsmarkedets integration frem for hjemsendelse, så flygtninge og indvandrere motiveres til at arbejde og opkvalificere sig og kan blive borgere i samfundet. FH skal fremlægge idéer til, hvordan målgruppen kan få opkvalificering og sprogkompetencer, så de på sigt kan blive ordinært ansatte. IGU'en og branchepakkerne fra trepartsaftalen er gode redskaber til at vise vejen.
- FH vil påvirke forslag om udenlandsk arbejdskraft for at sikre, at rekruttering af arbejdskraft fra tredjelands tager udgangspunkt i et reelt behov på det danske arbejdsmarked, samt at det afgrænses til kvalificeret arbejdskraft på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår.
- FH vil arbejde for, at Ydelseskommisionens arbejde fører til en ny og mere overskuelig ydelsesstruktur, der afhjælper problemerne med fattigdom, understøtter at flere kommer i arbejde, og hvor det fortsat kan betale sig at være medlem af en a-kasse.
- FH vil udvikle en socialpolitisk vision, der sikrer tryghed og gode muligheder for alle, også for de som har fået en svær start på livet eller rammes af ulykke, sygdom eller uheld gennem livet. Visionen skal bruges som pejlemærker for FH og medlemsorganisationerne i udviklingen af socialpolitikken i Danmark.

## **Indsatser i kongresperioden 2019-1922**

- 2.1 Der skal sikres fuld beskæftigelse og vækst samtidig med, at tilbagetrækningsmulighederne gøres bedre og mere fleksible.
- 2.2. Flexicuritymodellen skal matche globalisering og digitalisering så lønmodtagernes udviklingsmuligheder og tryghed sikres.
- 2.3. Samspillet og samarbejdet mellem privat og offentlig sektor skal styrkes med fokus på både vækst og velfærd.
- 2.4. Forskning, uddannelse, medarbejderinnovation, ledelse, udviklingen af produktivitet og effektivitet på de danske arbejdspladser skal i fokus i vækst- og erhvervs politikken.

# Viden, uddannelse og udvikling

### **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at både uddannelser og efteruddannelse udvikles, så de til enhver tid kan imødekomme behovet for uddannet arbejdskraft inden for såvel den offentlige som den private sektor i både nye og eksisterende brancher og virksomheder.

Udviklingen skal bygge på en høj grad af viden om arbejdsmarkedets behov, hvordan teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder påvirker hinanden. Der skal sikres sammenhæng og gode overgange fra grundskolen, over ungdomsuddannelserne, de videregående uddannelser og i efter- og videreuddannelserne. Der skal sikres økonomiske muligheder og rammer, der virker motiverende for både arbejdsgivere, medarbejdere og arbejdsløse til kompetenceløft i både grund- og efteruddannelsessystemet.

### **Udfordringer**

#### **Tilbage på investeringssporet**

Danmark skal leve af viden og kompetencer. Derfor er det afgørende, at flere får mulighed for at uddanne sig på uddannelser med høj kvalitet og relevans. Det forudsætter, at vi kommer tilbage på investeringssporet på alle niveauer.

### **Erhvervsuddannelser**

Danmark kommer til at mangle et stort antal faglærte allerede i 2025. Helt konkret er der risiko for, at vi kommer til at mangle omkring 70.000 med en faglært uddannelse. Dette stiller krav om, at vi skal styrke søgning og gennemførelse fra alle aldersgrupper til erhvervsuddannelserne bl.a. ved at fjerne eventuelle barrierer for at personer over 18 år og voksne kan gennemføre en erhvervsuddannelse. Dette forudsætter blandt andet et tilstrækkeligt antal praktikpladser. Her er der brug for at se på, hvordan justeringer af trepartsaftale II fra 2016 kan styrke indgåelsen af flere ordinære praktikpladsaftaler. Samtidig er der fortsat problemer med at sikre et effektivt praktikpladsopsøgende arbejde samt at inddrage specialiserede virksomheder i uddannelsesarbejdet. Det er nødvendigt at se på nye veje i denne forbindelse, hvis opgaven skal løftes effektivt.

### **Videregående uddannelser**

Fremskrivninger viser, at Danmark i 2025 vil mangle 25.000 med en erhvervsakademiuddannelse og 40.000 med en professionsbacheloruddannelse. Samtidig er de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser den korteste vej til arbejdsmarkedet i det videregående uddannelsessystem. Derfor skal der øget politisk fokus på netop disse uddannelser. Uddannelserne skal være af høj kvalitet og give den studerende

kompetencer, som er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at FH-fagbevægelsen – sammen med arbejdsgiverne – har indflydelse på indholdet og udviklingen af erhvervsakademierne og professionshøjskolernes uddannelser.

### **Voksen-, efter- og videreuddannelse**

Et bæredygtigt arbejdsmarked kræver blandt andet gode voksen-, efter- og videreuddannelsesmuligheder. Både for at leve op til offentlige og private virksomheders behov, men også for at få et arbejdsliv, hvor man som medarbejder er spids på sit arbejdsfelt og føler sig fagligt udfordret, tilfreds og tilstrækkelig.

VEU-aktiviteten har været faldende i gennem de seneste mange år. Både på det erhvervsrettede og det videregående niveau. For første gang i ti år er AMU-aktiviteten stigende i 1. halvår af 2019. Det viser, at de rammer vi har ændret via trepartsaftaler har båret frugt. Men gode rammer er ikke tilstrækkeligt til at ændre adfærden. Nøglen til at ændre adfærden ligger i, at kunne øge motivationen blandt virksomheder og lønmodtagere til VEU. Vi ved, at langt flere medarbejdere ville komme på voksen-, efter- og videreuddannelse, hvis virksomhederne satte voksen-, efter- og videreuddannelsen i system – gennem mere formaliseret uddannelsesplanlægning.

### **Indsatser i 2020**

- FH vil arbejde for øgede offentlige investeringer i uddannelse på alle niveauer.
- FH vil lave et udspil på, hvordan der sikres flere faglærte gennem bedre søgning og gennemførelse fra alle aldersgrupper. FH vil også arbejde for en justering af trepart II som sikrer praktikplads-AUB i balance og oprettelsen af flere ordinære praktikpladsaftaler. Derudover vil FH arbejde for en håndtering af AUB-opsparingen

som sikrer flere praktikpladser herunder styrket praktikpladsopsøgende arbejde.

- FH vil arbejde for en styrket erhvervs- og professionsrettet videregående uddannelsessektor, så vi får de rette kompetencer – både til det offentlige og private arbejdsmarked. Derfor vil FH blandt andet arbejde for, at regeringen nedsætter et udvalg for bedre erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser med deltagelse af arbejdsmarkedets parter. Derudover vil FH arbejde for at få mere indflydelse på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne. Det skal vi gøre gennem bestyrelsesarbejde mv. Samtidig skal vi også arbejde for mere indflydelse i forhold til uddannelsernes indhold:
- FH vil arbejde for, at der kommer mere gang i VEU-aktiviteten på alle niveauer bl.a. via øget motivation for VEU og via mere formaliseret uddannelsesplanlægning i de offentlige og private virksomheder. Derudover skal VEU-trepartsaftalen fornyes i 2021. Det arbejde vil FH påbegynde i 2020.

### **Indsatser i kongresperioden 2019-2022**

- 3.1. Der skal sikres politisk og økonomisk prioritering af gode grund-, efter- og videreuddannelser af høj kvalitet og fleksible overgange, der bl.a. kan medvirke til at gennemføre 90%-målsætningen.
- 3.2. Der skal sikres et sammenhængende VEU-system, der omfatter hele arbejdsmarkedet fra ikke-faglært til og med videregående niveau og job- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen skal styrkes og anerkendes.
- 3.3. Udviklingen af nye og eksisterende uddannelser skal bygge på viden om arbejdsmarkedets

behov og matche udviklingen i teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder.

- 3.4. Arbejdsmarkedets parter skal være centralt placeret og aktivt bidrage til udformningen og udviklingen af uddannelserne på alle niveauer i uddannelsessystemet.
- 3.5. Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre, at alle voksne har de helt basale og nødvendige kompetencer og færdigheder, som er afgørende for fodfæste på arbejdsmarkedet. Der skal sikres en særlig målrettet indsats for ufaglærte borgere.

# Arbejdsliv og ligestilling

## **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at det gode arbejdsliv og ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet kommer i centrum.

Udviklingen i arbejdsmiljøet går på mange områder den forkerte vej. Der er kommet en bred politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats med en række initiativer, der skal styrke indsatsen. Men der er fortsat behov for at skabe større politisk fokus på indsatserne mod fysisk og psykisk nedslidning og balancen mellem arbejdsliv og privatliv, så alle lønmodtagere kan sikres et godt, langt og udviklende arbejdsliv.

Forebyggelsesindsatsen skal styrkes, og lønmodtagerne skal inddrages mere på arbejdspladserne, både for at sikre samarbejdet og trivslen og for at styrke kvaliteten og effektiviteten gennem medarbejderdreven innovation. MED/SU og arbejdsmiljøudvalg spiller her en central rolle.

Mænd og kvinder har forskellige – og ulige – vilkår på arbejdsmarkedet. Der skal et større politisk fokus på at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og sikre en bedre kønsbalance på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet.

Indsatsen for en bedre familie- og arbejdslivsbalance skal styrkes. Det vil gavne lønmodtagernes trivsel og bidrage til arbejdsudbuddet og ligestillingen mellem kønnene.

## **Udfordringer**

Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men alt for mange lønmodtagere udsættes for fysisk og psykisk nedslidning eller rammes af en arbejdsulykke, med sygefravær og udstødning fra arbejdsmarkedet til følge. I den politiske aftale om arbejdsmiljøindsatsen fra foråret 2019 indgår 23 konkrete initiativer, som skal udfoldes og gennemføres i de kommende år. Arbejdsmarkedets parter får en central men også udfordrende rolle.

## **Nye ambitiøse og relevante mål for arbejdsmiljøet**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter hovedorganisationer skal i fællesskab i 2020 aftale de kommende nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Arbejdsmiljørådet skal i tæt dialog med Branchefællesskaberne For Arbejdsmiljø (BFA'erne) efterfølgende omsætte de nationale mål til brancheniveau. Alle aktører skal understøtte udmøntningen af målene på arbejdspladserne.

## **Klare regler og bedre vejledning til arbejdspladserne om psykisk arbejdsmiljø**

Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø skal færdiggøres i første halvår 2020. En af udfordringerne vil være at sikre, at de eksisterende regler ikke blot gentages, men at deres betydning og arbejdsgivernes ansvar præciseres. Samtidig er det væsentligt at få alle de centrale risikofaktorer, som Arbejdstilsynet i dag

træffer afgørelse om, omfattet. Der er desuden behov for bedre og mere handlingsanvisende vejledning til arbejdspladserne i forhold til de væsentligste risikofaktorer inden for det psykiske arbejdsmiljø.

### **Styrkelse af arbejdsmiljøorganisationen (AMO)**

Et udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet, skal drøfte potentialet for et forbedret AMO-system. Arbejdet forventes igangsat i første kvartal 2020, når resultaterne af den igangværende eksterne AMO-evaluering foreligger. Undersøgelser, FH-medlemsorganisationernes erfaringer og viden fra de mange arbejdsmiljørepræsentanter, som har deltaget i AMR-årets arrangementer, viser, at der er brug for nytænkning og udvikling af arbejdsmiljøorganisationen. Det er væsentligt, at især arbejdsmiljørepræsentanterne, men også lederne i arbejdsmiljøorganisationen, får en styrket rolle og bedre rammer for arbejdet, herunder mere og bedre uddannelse.

### **Opfølgning på Arbejdsmiljørepræsentantåret**

Anerkendelse, respekt, synlighed og en reel styrkelse af vores 25.000 arbejdsmiljørepræsentanter er ikke en opgave, der løses på et enkelt kampagne år. Meget er under opbygning, men der er fortsat behov for at styrke indsats og fokus på AMR. Der er især behov for at konsolidere og videreudvikle de regionale og lokale arbejdsmiljønetværk, og herigenem skabe faglige forudsætninger for, at de lokale fagforeninger kan understøtte arbejdsmiljørepræsentanterne i deres opgavevaretagelse.

### **Løngabet skal lukkes**

Ligelønsloven blev vedtaget for mere end 40 år siden. Alligevel er der fortsat stor forskel på mænd og kvinders løn, også når der tages højde for forskelle i branche, uddannelse, arbejdstid og andre forhold.

Løngabet er svært at komme til livs. Derfor er der behov for at sætte ind med en række initiativer. Første skridt er at sikre større lønåbenhed og gennemsigtighed omkring lønniveauer ude i virksomhederne ved at udvikle og implementere en ny og politisk holdbar model for lønåbenhed.

### **Det kønsopdelte arbejdsmarked skal åbnes op**

Danmark har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, hvor langt de fleste arbejder i et fag, hvor deres eget køn udgør over 75 procent. Nogle fag domineres næsten fuldstændigt af det ene køn, og mænd arbejder fortrinsvist i den private sektor, og kvinder arbejder omvendt fortrinsvist i den offentlige sektor. Den stærke kønsopdeling er både et problem for den enkelte, der oplever begrænsede uddannelses- og jobmuligheder, og for ligestillingen, fordi det kønsopdelte arbejdsmarked bl.a. bidrager til at fastholde ulige løn mellem mænd og kvinder. Kønsopdelingen kan desuden føre til arbejdskraftmangel og skævt fordelt ledighed. Vi ønsker et mangfoldigt arbejdsmarked, hvor det ikke er kønnet men interessen, evnerne og kvalifikationerne, der afgør valget af uddannelse og job.

### **Seksuel chikane skal forebygges bedre**

"Me too" satte fornyet fokus på seksuel chikane, men har ikke løst problemet. Nye undersøgelser viser, at især kvinder og unge af begge køn oplever seksuelle krænkelser på deres arbejde, og meget tyder på, at omfanget er væsentligt større end hidtil antaget. Fagbevægelsen arbejder stædigt på at sikre en tilstrækkelig forebyggelse og rimelige erstatningsniveauer, men vi er ikke i mål endnu.

### **Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv**

En skæv fordeling af pligter og ansvar i familien er med til at udfordre balancen mellem arbejds- og privatliv. Det kan betyde, at kvindernes arbejdsudbud og



fleksibilitet påvirkes negativt. Især den ulige fordeling af barsels- og forældreorlov påvirker rollefordelingen i hjemmet, og det sætter spor på balancen langt ud i fremtiden.

### Indsatser i 2020

- FH vil arbejde for, at forhandlingerne om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen resulterer i, at der fastsættes ambitiøse mål inden for fysisk arbejdsmiljø, psykisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker, kemisk arbejdsmiljø og systematisk arbejdsmiljøarbejde.
- FH vil arbejde for, at de nationale mål omsættes til relevante branchemål inden for særligt udsatte brancher, og at alle relevante aktører arbejder for at realisere dem – herunder Arbejdstilsynet.
- FH vil i forbindelse med regeludvalg om ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø arbejde for, at de relevante regler og risikofaktorer indarbejdes og præciseres, så det tydeliggøres, hvordan reglerne skal forstås og omsættes til forebyggelsespraksis.
- FH vil arbejde for at få udarbejdet konkrete og handlingsanvisende AT-vejledninger om de vigtigste risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø.
- FH vil i udvalgsarbejdet særligt arbejde for at styrke arbejdsmiljørepræsentanternes rolle og mulighed for aktiv indflydelse på arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet.
- FH vil sammen med medlemsorganisationerne, som led i opfølgningen på AMR2019, styrke den lokale faglige kapacitetsopbygning.
- FH vil arbejde for et mere mangfoldigt arbejdsmarked, hvor det ikke er kønnet men interessen, evnerne og kvalifikationerne, der afgør valget af uddannelse og job. Herunder vil FH arbejde for at der laves en national handlingsplan, der skal gøre op med det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg.
- FH vil arbejde for at reducere det forklarede og det uforklarede løngab, og udarbejde politiske forslag, som kan danne grundlag for parts- og politiske aftaler, der sikrer ligeløn mellem mænd og kvinder.
- FH vil arbejde for en styrket forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen.
- FH vil arbejde for en mere ligelig fordeling af barsels- og forældreorloven.

### Indsatser i kongresperioden 2019-2022

- 4.1. Indsatsen for at forebygge fysisk og psykisk nedslidning på arbejdsmarkedet skal udbygges og målrettes bl.a. med konkrete tiltag fra Arbejdstilsynet, partssystemet og på arbejdspladserne. Desuden skal målrettede ordninger, der samler de nedslidte på arbejdsmarkedet op, styrkes og udbygges.
- 4.2. Lønmodtagernes indflydelse på arbejdspladserne styrkes bl.a. gennem SU/MED og AMO og gennem medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser.
- 4.3. Ligeløn skal sikres, og der skal gøres op med det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte uddannelsesvalg.
- 4.4. Balancen mellem arbejds- og familie-fritidsliv skal forbedres, og indsatsen for at forebygge seksuel chikane skal styrkes.



# EU/International

### **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at de internationale institutioner genvinder styrke. Tabet af gennemslagskraft for lønmodtagerne i både internationale institutioner og EU skader lønmodtagerne, både på kort og på langt sigt. Det er derfor vigtigt, at fagbevægelsen bidrager til debat og oplysning om EU og det internationale arbejde samt synliggør fagbevægelsens holdning til og resultater på konkrete sager – både ved at invitere til dialog om det konkrete arbejde i institutionerne og organisationerne og ved at styrke lønmodtagernes stemme dér, hvor vi er repræsenteret.

### **Udfordringer**

#### **Europa-Kommissionens politiske retningslinjer for 2019-2024**

Der er udpeget en ny Kommission, som under ledelse af Ursula von der Leyen skal være med til at sætte retningen for EU de næste fem år. Kommissionen har initiativretten til lovgivning i EU. Derfor er det afgørende, at FH formår at få bragt vores interesser og idéer i spil i Kommissionens forberedende arbejde. Selvom det er positivt, at Kommissionens politiske retningslinjer er ambitiøse på det sociale område, indebærer det også

risiko for forslag, der kan kolliderer med den danske model. Retningslinjerne rummer dog også mange muligheder for FH til at sætte en dagsorden på fx områderne skat, klima, handel og den digitale udvikling. FH kender til de overordnede planer for Kommissionens arbejde de næste fem år, men det er endnu uklart, hvilke initiativer, der udfoldes i det kommende år, og hvilke, der først udvikles senere i perioden.

Det ligger dog fast, at der kommer et udspil om mindsteløn inden for de første 100 dage af Kommissionens embedsperiode. Det fremgår af alle udmeldinger, at de nationale modeller skal respekteres, men der er ikke gjort rede for, hvordan det skal sikres. Det er særdeles vigtigt for FH, at vores danske samfundsmodel, herunder den danske forhandlings- og aftalemodel på arbejdsmarkedet, respekteres og værnes – samtidig med, at vi viser solidaritet og ikke hindrer indførelse af mindsteløn i de lande, hvor fagbevægelsen ønsker det. FH vil derfor arbejde i forhold til Beskæftigelsesministeriet og DA for at få et dansk forhandlingsudgangspunkt, der er i tråd med FH's holdninger på mindstelønsområdet, ligesom FH kommer til at indgå aktivt og konstruktivt i debatter i europæisk fagbevægelse for at bidrage til, at der opnås enighed om en politisk linje, der både tilgodeser fagbevægelsen i lande med lav mindsteløn og lav overenskomstdækning og samtidig respekterer de nationale mo-

deller i lande med velfungerende aftalemodeller.

### Det europæiske semester

Det europæiske semester er en ramme for Kommissionens anbefalinger til medlemsstaterne om fx økonomi, beskæftigelse, sociale forhold, uddannelse og klima. Den nye Kommission har meddelt, at man vil omlægge semesteret, så det integrerer FN's verdensmål. FH bør både forsøge at påvirke den overordnede ramme for semesteret og de analyser af Danmarks udfordringer, som Kommissionen udarbejder.

### Handelspolitik i et europæisk og globalt perspektiv

FH vil fortsætte arbejdet med at sikre en mere effektiv implementering og håndhævelse af bæredygtighedskapitlerne i EU's bilaterale handelsaftaler. FH oplever, at der er større interesse for denne del af handelspolitikken, både hos den danske regering og EU-Kommissionen. Det skyldes ikke mindst det styrkede fokus på klimaforandringerne og de krav, som kan stilles i handelsaftalerne. Det er en stor udfordring at få implementeret og håndhævet forbedringer af arbejdstagerrettigheder, beskyttelse af miljø og klima.

Mulighederne for at få indflydelse via konkrete forslag skønnes derfor at være gunstige.

### Indsatser i 2020

- FH vil arbejde for, at Kommissionens forslag på ligestillingsområdet er ambitiøse og bidrager til en reel ligestilling mellem kønnene på en måde, der ikke er i konflikt med indretningen af det danske arbejdsmarked.
- FH vil påvirke Kommissionens arbejde for at sikre ambitiøse og konkrete forslag, der kan skabe sikre og ordentlige arbejdsvilkår for lønmodtagerne, herunder i den digitale økonomi og i forbindelse med grænseoverskridende

arbejde.

- FH vil arbejde for, at Kommissionens forslag om en europæisk arbejdsløshedsmekanisme ikke udformes på en måde, der kommer i konflikt med den danske samfundsmodel og heller ikke svækker incitamenterne for andre medlemsstater til at sikre egne borgere i tilfælde af arbejdsløshed.
- FH vil påvirke Kommissionens planer på selskabsskatteområdet, så de bliver ambitiøse og får en reel effekt i forhold til at bekæmpe skatteunddragelse og skattesnyd.
- FH vil påvirke Kommissionens udspil om mindsteløn for at undgå, at den danske aftalemodel kommer under pres.
- FH vil indgå i nordisk koordinering omkring udfordringer for de nordiske aftalemodeller og arbejde for at sikre, at de nationale aftalesystemer fuldt ud respekteres.
- FH vil arbejde for, at EU's flerårige finansielle ramme for 2021-2027 tilgodeser lønmodtagernes behov og understøtter en opadgående konvergens i levestandard i medlemsstaterne.
- FH vil arbejde for, at Kommissionens forslag om en europæisk grøn aftale indebærer en omstilling, der bliver ambitiøs og socialt retfærdig og afbalanceret for lønmodtagerne.
- FH vil arbejde for at påvirke Kommissionens omlægning af det europæiske semester, så FN's verdensmål integreres i semesteret på en måde, der fremmer et socialt afbalanceret og ligestillet Europa med gode vilkår for lønmodtagere.
- FH vil arbejde for at påvirke Kommissionens analyser af og anbefalinger til Danmark, så de kan anvendes til at understøtte FH's nationale politiske interessevaretagelse i forhold til bl.a. den danske regering.
- FH vil arbejde for, at handelsaftalerne fører til konkrete forbedringer i arbejdstagerrettigheder i de lande EU

indgår handelsaftaler med.

- FH vil arbejde med effektiv implementering og håndhævelse af bæredygtighedskapitlerne i EU's bilaterale handelsaftaler.
- FH vil udarbejde konkrete forslag og søge indflydelse hos både Kommissionen, Europaparlamentet og den danske regering.
- FH vil afholde en konference om handelspolitik.

### **Indsatser i kongresperioden 2019-1922**

- 5.1. En række udfordringer løses bedst på EU-niveau, men det skal ske i respekt for den danske samfundsmodel, herunder den danske forhandlings- og aftalemodel på arbejdsmarkedet.
- 5.2. Vækst og beskæftigelse i Europa skal styrkes gennem en politik, der gavner alle.
- 5.3. Den sociale dimension i Europa skal understøttes, bl.a. gennem fremme af den sociale dialog, den sociale protokol og bekæmpelse af social dumping.
- 5.4. Den globale konkurrence skal foregå inden for fair og ordnede rammer. Der arbejdes for frihandel, som styrker og respekterer lønmodtagernes rettigheder, og for at arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet med frihandelsaftaler.

# Ansættelsesret og overenskomster

## **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Det er vigtigt for fagbevægelsen, at samspillet mellem lovgivning og overenskomster udvikles, så vi blandt andet sikrer en fast grund under et arbejdsmarked, der både udfordres af teknologiske og digitale udviklinger og globaliseringens muligheder.

De nye typer af arbejdsmarkeder, der opstår som følge af digitalisering og platformsøkonomi, skal reguleres, og arbejdsmarkedets parter skal følge op med overenskomstdækning og organisering af de nye arbejdsgivere og lønmodtagere. Det kan nødvendiggøre nye overenskomstformer.

Der skal skabes bedre regulering af rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft og til forhindring af social dumping, både nationalt og internationalt. Arbejdsmarkedets parter må arbejde for en højere overenskomstdækning og organisationsgrad, særligt på det private arbejdsmarked, for at modvirke social dumping.

## **Udfordringer**

Overenskomstsyste­met skal fortsat anerkendes og respekteres som den alt­dominerende måde at regulere løn- og arbejdsvilkår på i Danmark. FH skal medvirke til at sikre og udbrede overenskomstdækningen.

Ved trepartsforhandlinger og gennem aftaler med DA, KL og Danske Regioner skal FH med udgangspunkt i overenskomsterne bidrage med forslag til forbedring af lovgivningen, der styrker arbejdstagernes muligheder og vilkår på arbejdsmarkedet.

I forbindelse med overenskomstforhandlinger er der behov for at FH er et videntcenter for økonomiske analyser og for arbejdsretlige forhold. FH skal medvirke til at sikre, at forhandlingsmodeller, forhandlings- og konfliktstrategier på såvel det private som det offentlige overenskomstområde til stadighed evalueres og udvikles. FH skal fastholde sine formelle kompetencer i henhold til forligsmandsloven. FH skal sammen med medlemsorganisationerne udvikle bud på, hvordan arbejdstagersidens forhandlingsposition kan styrkes i forbindelse med overenskomstfornyelser på det offentlige og private område. FH skal medvirke til at sikre, at medlemsorganisationernes interesser kan varetages på en ordentlig måde, så der er mulighed for reelle forhandlinger på alle områder.

FH skal sikre, at medlemsorganisationernes konfliktret ikke forringes, men fortsat anerkendes som en grundlæggende forudsætning for den danske aftalemodel. FH skal koordinere medlemsorganisationernes sympatikonflikter.

FH skal medvirke til at sikre en effektiv indsats mod social dumping fra myndigheder og lovgiverne – både Folketin-

get og EU. Myndighederne skal levere en effektiv kontrolindsats. Offentlige instanser og virksomheder skal anvende og effektivt håndhæve arbejdsklausuler. Det er nødvendigt, at lovgiverne inddrager social dumping-perspektivet i al relevant lovgivning.

FH arbejder for vedtagelsen af en social protokol for at sikre de grundlæggende rettigheder over for de økonomiske friheder i EU. Der arbejdes endelig for, at rekruttering af udenlandsk arbejdskraft kun sker, når der er et reelt kompetencebehov, der ikke kan dækkes af herboende lønmodtagere. Disse behov bør på den lange bane imødekommes ved uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske tiltag.

FH skal understøtte arbejdet med at overenskomstdække og håndhæve overenskomster med udenlandske virksomheder og indgå relevante aftaler med arbejdsgiverorganisationerne, der tager sigte på at modvirke social dumping, og som er tilpasset forholdene på de enkelte områder. Samarbejdet med DA på området skal videreudvikles.

FH vil indsamle og systematisere viden om social dumping. Herunder vil det være afgørende, at den erfaring, der opnås i medlemsorganisationernes arbejde med udenlandske virksomheder og arbejdstagere indsamles, systematiseres og nyttiggøres.

Atypiske ansættelsesformer udfordrer den danske aftalemodel. Det er blevet særlig aktuelt i lyset af den øgede digitalisering og platformøkonomi. FH skal arbejde for, at forbedre lovgivningen og håndhævelsen for at undgå omgåelse af arbejdstagerrettighederne i overenskomster og lovgivning. Der skal stilles skarpt på forskelle mellem atypisk beskæftigede og klassiske arbejdstagere. Disse tiltag skal bl.a. bidrage til at øge incitamentet for indgåelse af overenskomster, også for nye typer virksomheder og arbejdstagere i atypiske jobs.

FH skal være et videncenter i forhold til nye typer af arbejdsmarkeder og

ansættelsestyper qua digitalisering og platformøkonomi, således at medlemsorganisationerne kan få kvalificeret og opdateret viden og rådgivning, herunder om andre medlemsorganisationers erfaringer med fx overenskomstforhandlinger med platformsvirksomheder, konkrete juridiske sager, andre kollektive ordninger for atypisk ansatte medlemmer mv.

Efter fusionen skal der være særligt fokus på, at FH's rolle som part og juridisk støtte i det fagretlige system fungerer sikkert og effektivt, samt at indsatsen også løbende udvikles. Det skal også sikres, at FH kan yde bistand ved OK-forhandlinger og relevante serviceordninger skal afprøves.

FH skal medvirke til at sikre, at kollektive overenskomster efterleves og derved skabe den bedst mulige retsstilling for medlemmerne. FH skal sikre en hurtig, smidig og betryggende konfliktløsning til gavn for medlemmerne i de konkrete sager. Både medlemsorganisationerne og FH skal sikre, at ressourcerne koncentrerer om forhandlinger og sagsbehandling i sager, der ikke er udsigtsløse.

FH skal være et videncenter for arbejdsret til gavn for medlemsorganisationerne. FH skal formidle viden om kollektiv arbejdsret og om ansættelsesret.

FH har i første omgang videreført samme serviceordninger over for medlemsorganisationerne, som FTF har tilbudt inden for individuel ansættelsesret, arbejdsskadesager og socialrådgivning. Det skal afprøves, hvordan relevante serviceordninger kan gøres attraktive for flere medlemsorganisationer og på hvilke betalingsvilkår.

## Indsatser i 2020

- FH vil i forbindelse med overenskomstfornyelserne i 2020 på det private arbejdsmarked understøtte medlemsorganisationernes decentrale forhandlinger i processen og med et fælles sammenkædet mæglingsforslag.

- FH vil styrke samarbejdet med medlemsorganisationerne om en fælles effektiv og succesfuld konfliktløsning i arbejdsretlige sager (sagsoplysning, sagsgang og sagsbehandlingstid).
- FH vil sikre, at implementering af fem EU-reguleringer og en aftale med DA sker i dansk ret med respekt for den danske overenskomstmodel. Det drejer sig om Øremærket barsel, Udstationeringsdirektivet, Arbejdsvilkårsdirektivet, Whistleblowerdirektivet, EU-dommen om registrering af arbejdstiden og aftalen fra Padborgudvalget om udenlandske transportvirksomheder.
- FH vil i forhold til atypisk ansatte herunder platformsansatte, gennem sager, modvirke enhver tale om et tredje arbejdsmarked og polisk gøre arbejdstagerbegrebet bredere, sikre bedre kontrol og håndhævelse af arbejdstagerrettigheder og understøtte en større overenskomstdækning.
- FH vil evaluere de serviceordninger, der er høstet erfaringer med i FH's første leveår.

#### **Indsatser i kongresperioden 2019-1922**

- 6.1. Aftalemodellerne på arbejdsmarkedet og aftalekoordineringen skal udvikles.
- 6.2. Aftaler og lovmæssig regulering i forhold til nye typer af arbejdsmarkeder qua digitalisering og platformsøkonomi skal udvikles.
- 6.3. Social dumping skal bekæmpes og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft skal reguleres.
- 6.4. Juridisk støtte i det fagretlige system og bistand ved ok-forhandlinger og relevante serviceordninger skal sikres.

# Organisationsudvikling i en ny tid

## **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Det er vigtigt for fagbevægelsen at udvikle den politiske interessevaretagelse på alle planer. Det kan kun sikres gennem en vedvarende organisationsudvikling, der sætter lønmodtagernes vilkår på dagsordenen i de arenaer, hvor interessen bedst varetages; gennem lobbyarbejde, kampagner, konferencer og aktiviteter – og understøttet af analyser og dokumentation.

Samarbejdet mellem medlemsorganisationerne i hovedorganisationen kan sikre en stærkere fagbevægelse gennem fælles udviklingsaktiviteter og vidensspredning, og udviklingen og konsolideringen af den nye hovedorganisation vil være en vigtig opgave i den første kongresperiode.

Der bør være særlig opmærksomhed på udviklingen af det lokale samarbejde mellem lokale fagforeninger og hovedorganisationens lokale sektioner. Ikke mindst for at understøtte de mange lokale fagligt aktive, der er grundlaget for fagbevægelsens organisatoriske styrke. Overenskomstdækningen og organisationsgraden skal styrkes, og det bør fællesskabet understøtte med erfaringsudveksling og videndeling.

## **Udfordringer**

Hovedmålet for FH's organisationsudvikling i 2020 er at få vedtaget en ny struktur for det lokale arbejde, og herefter at implementere den nye struktur, så den kan træde i kraft pr. 1. januar 2021, som besluttet af FH's stiftende kongres. Det er målet, at flest muligt af de FH-medlemsorganisationer, der har interesser i det lokale arbejde, tilslutter sig arbejdet med den fælles kommunale og regionale politiske interessevaretagelse.

Der er brug for vedholdende fokus på udvikling af det fælles ungdomsarbejde, herunder særligt på at få iværksat lokalt fælles ungdomsarbejde, der kan understøtte ungdomsarbejdet i FH's medlemsorganisationer.

Herudover er det vigtigt at etablere fælles rum for erfaringsudveksling og vidensopbygning om medlemsorganisationer.

I efteråret 2021 er der kommunal- og regionsrådsvalg, og FH vil i 2020 fastlægge en strategi for indsatsen op til og under valget.

I Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) er der fortsat vægt på at skabe samarbejde mellem de nuværende FIU-organisationer og FH's øvrige organisationer med uddannelse af tillidsvalgte på dagsordenen.



## Indsatser i 2020

- FH skal træffe beslutning om en ny lokal struktur, hvorefter den nye struktur skal implementeres med ikrafttræden den 1. januar 2021.
- Det lokale ungdomsarbejde skal styrkes gennem faglige og sociale arrangementer, med særligt fokus på Aalborg, Odense, Aarhus og København.
- Der fastlægges en strategi for FH's indsats op til og under Kommunal- og regionsrådsvalget 2021.
- I OK-indsatsen implementeres de tilretninger, der er besluttet efter evalueringen i 2019, og der gennemføres delkampagner i forbindelse med OK20, ferie, faget og løntjek. Desuden eksekveres TR-kampagnen, der blev udskudt fra 2019 til 2020.
- Der gennemføres et nyt fælles projekt om demokrati og deltagelse i fagbevægelsen med udgangspunkt i det lokale arbejde og arbejdspladsperspektivet.
- På FIU-området afdækkes muligheder for fremtidigt samarbejde om uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt øvrige tillidsvalgte mv. Dette sker blandet andet baseret på interviews med centrale aktører fra de tidligere FTF-organisationer.
- Med baggrund i materialet afholdes et seminar mellem FH-medlemsorganisationerne, for at drøfte en fremtidig organisering af arbejdet om uddannelse af tillidsvalgte mv.
- FIU vil i 2019 opprioritere indsatsen i forhold til de fælles it-systemer.

## Indsatser i kongresperioden 2019-1922

- 7.1. Lønmodtagernes vilkår skal sættes på dagsordenen og medlemsorganisationerne skal understøttes gennem udviklingsaktiviteter, lobbyarbejde, kampagner, valgkampe og vidensspredning.
- 7.2. Lokal og central politisk interessevaretagelse og kampagner er en vigtig prioritet. Derfor skal der være fokus på at styrke hovedorganisationens lokale sektioner ved at organisere så mange lokale fagforeninger som muligt til hovedorganisationens lokale arbejde.
- 7.3. Der skal være fokus på medlemsanalyser og udvikling af tilbud og services
- 7.4. Medlemsrekruttering og organisering er afgørende for fagbevægelsen. Derfor skal hovedorganisationen sikre systematisk videndeling og erfaringsudveksling.



# Udvikling af den offentlige sektor

## **Det politiske grundlag for kongresperioden 2019-22**

Indsatsområde 1.5. og 4.2. danner rammen for FH's arbejde med udvikling af den offentlige sektor.

I et velfærdssamfund er der brug for en stærk offentlig sektor, der sikrer lighed og tryghed og leverer velfærd af høj kvalitet til alle borgere og sikrer høj beskæftigelse og kvalificeret arbejdskraft til erhvervslivet. FH skal bidrage til en kvalificeret debat om udvikling af den offentlige sektor og være platform for idéudvikling og mobilisering mellem medlemsorganisationerne og derigennem komme med bud på konkrete, nyskabende løsninger på fremtidens velfærdsudfordringer.

FH skal fremme lovændringer og styringsmæssige rammer, der kan understøtte, at medarbejdere og ledere i den offentlige sektor lykkes med kerneopgaven og er med til at udvikle velfærden. Der skal arbejdes for en moderne offentlig sektor, der anvender ny teknologi, hvor det kan forbedre service og arbejdsmiljø og som holder medarbejderne opdateret med kompetencer, der gør, at de kan betjene nye løsninger og samtidig være med til at forbedre og innovere dem.

Innovation og udvikling af velfærden skal ske i samarbejde med medarbejderne og deres faglige repræsentanter,

både lokalt og centralt, og bygge på deres erfaringer og faglighed. SU-/MED-samarbejdet i den offentlige sektor er central for dialog mellem politikere, ledere og medarbejdere om den lokale udviklingsstrategi, innovationsprocesser, implementering af ny lovgivning og hvordan der styres, effektiviseres og arbejdes med kerneopgaven.

## **Udfordringer**

I snart et halvt århundrede har skiftende regeringer udarbejdet og gennemført reformprogrammer med forskellige bud på, hvordan den offentlige sektor skal udvikles og styres. Som et resultat heraf er den offentlige sektor overstyret.

Det er en udfordring for den offentlige sektor, at de mange reformprogrammer ikke er lykkedes med at bidrage til en styringsmodel, der giver rum til, at medarbejdere og ledere lokalt kan udvikle kvaliteten, så der skabes god velfærd til borgerne. Der er behov for at indrette styringen i den offentlige sektor, så der generelt er mindre af den, og den understøtter faglighed og helhed i opgaveløsningen for borgerne og giver mening for medarbejdere og ledere. Generelt oplever alt for mange borgere og medarbejdere en offentlig sektor som er præget af silodannelse og mange styringslag, som kan gøre det vanskeligt at skabe sammenhæng i tværgående opgaver.

I tillæg har det også været en udfordring, at inddragelsen af medarbejderne og deres faglige organisationer i arbejdet med styrings- og ledelsesreformer typisk har været mangelfuld eller er sket meget sent i processen. Tilrettelæggelsen af styringen skal ske i et samarbejde mellem politikere, ledere og medarbejdere.

Den nuværende regering har varslet deres version af retningen for den offentlige sektor med et reformprogram, der skal gøre op med overstyringen i den offentlige sektor. Reformen kommer til at påvirke medarbejderes og lederes arbejdsvilkår og rammerne for, at de meningsfuldt kan praktisere deres fag og faglighed.

FH skal påvirke indhold og udmøntning samt implementering af regeringens reformarbejde til gavn for medarbejdere og ledere for herigennem at skabe bedre velfærd for borgerne. Indflydelsen skal søges ved at spille aktivt ind med medlemsorganisationernes fælles dagsorden og ved at anvise konkrete forandringsbehov og løsninger på centralt og lokalt niveau.

### Indsatser i 2020

- FH vil arbejde for, at regeringens styringsreform bliver et reelt værktøj til at ændre den offentlige styring med det formål at styrke velfærden for borgerne. Det skal ske gennem ny styring, der øger tilliden til medarbejdernes faglighed og fjerner unødvendige kontrolsystemer samt med særligt strategisk fokus på medarbejderinddragelse herunder på at SU/MED skal spille en central rolle.
- FH vil arbejde for, at den offentlige sektor styrker den tværgående styring, med henblik på at borgerne oplever en sammenhængende indsats, og dermed en styrket velfærd.
- FH vil arbejde for at udvikle god offentlig ledelse, herunder styrke den fagprofessionelle ledelse, samt forbedre rammevilkårene for god ledelse og lederne.

### Indsatser i kongresperioden 2019-1922

- 1.5. Udviklingen af fremtidens velfærdssamfund skal ske i tæt samarbejde med de faglige organisationer og inddrage medarbejdernes faglighed.
- 4.2. Lønmodtagernes indflydelse på arbejdspladserne styrkes bl.a. gennem SU/MED og AMO og gennem medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser.





**FAGBEVÆGELSENS  
HOVEDORGANISATION**

Islands Brygge 32D  
2300 København S  
[www.fho.dk](http://www.fho.dk)