



**FÆLLES OM
DEN DANSKE MODEL**



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Den danske model skal tilbage i topform

FH's forslag til at styrke den danske model

Indhold

04

Sorte huller på arbejdsmarkedet
– læs mere s. 4-9

FH foreslår blandt andet bedre adgang til at kommunikere med ansatte på OK-dækningsområder.

16

Et godt dagpengesystem er en grundpille i den danske model
– læs mere s. 16-17

FH foreslår et bedre og tryggere dagpengesystem.

10

Det globale arbejdsmarked og nye forretningsformer truer tillid og aftalemodel – læs mere s. 10-13

FH foreslår en stærk samlet indsats for ordnede forhold.

18

Investerer vi nok i livslang læring?
– læs mere s. 18-21

FH foreslår ret til rettidig sporskifte samt bedre vilkår og adgang til VEU.

14

Arbejdsmiljøet forebygges ikke godt nok
– læs mere s. 14-15

FH foreslår at styrke partssamarbejdet for at få et bedre arbejdsmiljø.

22

En holdbar 2030-plan, der sikrer velfærden og den danske model
– læs mere s. 22-23

Læs FH's forslag til en retfærdig skattereform.



Foto: Jesper Ludvigsen side 3, 8, 21 og 23. Janus Engel Rasmussen: 1. Joshua Gross: 2, 14 og 16. Istock: 5, 6, 13 og 18

ISBN: 978-87-93822-27-6

Grafisk: Wundergeist

Forord

Du kender den godt. Skåltalen om den danske model. Flexicurity, humlebien, som ikke ved, at den ikke kan flyve. Jeg har selv holdt den tale mange gange. Det ER en pointe, der tåler gentagelser, for den danske model kan vi alle være stolte af. Den skal vi værne om. Det er ikke blevet mindre vigtigt i en verden med krig, utryghed og mistillid.

Men der er også noget andet, vi er nødt til at tale om. For glansbilledet af den danske model er blevet flosset i kanten. Og hvis vi ikke beskytter og udvikler den danske model, så forsvinder den mellem hænderne på os.

Arbejdsmarkedet er velfungerende set over en bred kam. Men man skal ikke kigge efter i lang tid for at finde de sorte huller, som har vokset sig større over de sidste par årtier. Vi ser nu store brancher, hvor mindretallet er organiseret af en fagforening. Hvor store grupper af lønmodtagerne ikke er dækket af en overenskomst. Og hvor arbejdsforholdene minder os om noget, vi troede, vi for længst havde lagt bag os.

Samtidig har vi været vidne til en politisk kurs over årtier, hvor mange politikere har taget den danske model for givet. Mere er overladt til individet selv. Mindre til kollektive løsninger. Tilskyndelsen til at organisere og forsikre sig i fagforeninger og a-kasser er blevet svækket. Sikkerhedsnettet er blevet systematisk forringet, og det er blevet mindre attraktivt for lønmodtagerne at være medlem af en a-kasse.

I de kommende år bliver forandringerne på arbejdsmarkedet kun større. Den grønne omstilling accelererer og

påvirker job og brancher. Udenlandske lønmodtagere og virksomheder fylder mere på vores arbejdsmarked. Den teknologiske udvikling kan hæve værdiskabelsen og højne arbejdsmiljøet. Men kan også – som i dag – føre til nye virksomhedsformer, hvor sikkerhed og rettigheder ikke automatisk følger med.

I fagbevægelsen er vi vores ansvar bevidst i forhold til at sikre den danske model, også de steder hvor de sorte huller spreder sig. Det står øverst på fagbevægelsens dagsorden at sikre en høj organisering på tværs af det danske arbejdsmarked. Ligesom vi forventer af arbejdsgiverne, at de via medlemskab af arbejdsgiverorganisationer bidrager til at fremtidssikre den danske model.

Men vi har også brug for, at staten og politikerne tager deres del af ansvaret. Uden god velfærd og stærke rammer om arbejdsmarkedet har vi ikke nogen dansk model.

Alle tre parter nyder godt af modellen, og ved at samarbejde om modellen bliver hele samfundskagen større. Og gennem tillid og aftalekultur kan vi sammen løse de store samfundsudfordringer, vi står overfor. Derfor er det også et fælles ansvar at sikre modellens fremtid.

På de følgende sider kan du læse om de store udfordringer, som den danske model står overfor. Og FH's bud på, hvordan vi løser dem. Vi ønsker grundlæggende at skabe gode forhold på arbejdspladserne. At skabe en kvalificeret arbejdsstyrke gennem uddannelse og livslang læring. Og at fremtidssikre velfærden.



God læselyst!

Lizette Risgaard,
Formand for
Fagbevægelsens Hovedorganisation

Maj 2022



Hotel- og restaurationsbranchen

Organiseringsgrad: **Lav**

Overenskomstdækning: **Lav**

Andel udenlandsk arbejdskraft: **31 pct.**

Andel i den laveste lønkvartil: **72 pct.**



Rengøringsbranchen

Organiseringsgrad: **Lav**

Overenskomstdækning: **Middel**

Andel udenlandsk arbejdskraft: **53 pct.**

Andel i den laveste lønkvartil: **53 pct.**



Landbruget

Organiseringsgrad: **Lav**

Overenskomstdækning: **Middel**

Andel udenlandsk arbejdskraft: **46 pct.**

Andel i den laveste lønkvartil: **51 pct.**



Handel

Organiseringsgrad: **Lav**

Overenskomstdækning: **Høj**

Andel udenlandsk arbejdskraft: **9 pct.**

Andel i den laveste lønkvartil: **72 pct.**

[Hent tal og baggrundsinfo her](#)



Sorte huller på arbejdsmarkedet

Høj organisering er den danske models DNA. Det er gennem organisering, at danske lønmodtagere er blevet en relevant og slagkraftig modpart til arbejdsgiverne. Og det er gennem organisering, at arbejdsmarkedets parter har udbredt overenskomsterne til hovedparten af det danske arbejdsmarked. Organisering udgør fundamentet i den danske model.

Den gode nyhed er, at overenskomsterne er udbredt til størstedelen af det danske arbejdsmarked. Den dårlige er, at 15 pct. – næsten en halv million lønmodtagere – er beskæftiget på arbejdspladser, der har en lav eller middel OK-dækning. På det private arbejdsmarked er andelen 20 pct.

Det er i sig selv et problem, når der opstår et A- og et B-hold på arbejdsmarkedet. Én ting er den lavere løn.

Noget andet er de OK-bestemte rettigheder, som følger med, og som færre så får gavn af. Det gælder fx ferie, efteruddannelse, løn under barsel, pension og meget andet.

I nogle brancher er der så lav organisering og OK-dækning, at det må betegnes som sorte huller på arbejdsmarkedet. Brancher hvor det mere er reglen end undtagelsen, at en arbejdsplads er dækket af en overenskomst.

Disse brancher er visse steder kendetegnet ved kortvarige ansættelser og ofte på deltid. Det kan derfor være sværere at se for den enkelte medarbejder, hvorfor man skal melde sig ind i de overenskomstbærende organisationer, der sikrer vilkårene i branchen på længere sigt, og især hvis man mangler viden om de overenskomstmæssige rettigheder.



Sådan har vi undersøgt overenskomstdækning og organisierungsgrad

Vi har undersøgt overenskomstdækningen (OK-dækningen) på det danske arbejdsmarked ved hjælp af Danmarks Statistiks personregistre. Da der ikke foreligger registerdata om overenskomster på individ- eller virksomhedsniveau, er overenskomstdækning approksimeret ud fra andelen af virksomhedens ansatte, der indbetaler til arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger. Studerende, elever og lærlinge er udeladt ved opgørelsen.

På det grundlag inddeles landets arbejdspladser i hhv. virksomheder med høj OK-dækning (Mindst 2/3 af ansatte med arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger), virksomheder med middel OK-dækning (mellem 1/3 og 2/3 med arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger) og virksomheder med lav OK-dækning (under 1/3 med arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger).

Da der er tale om en approksimation, er det forbundet med usikkerhed at sætte tal på enkelte branchers OK-dækning. Brancher inddeles derfor i 3 grupper:

Brancher med høj OK-dækning: Mindst 2/3 af de ansatte i branchen arbejder på en virksomhed med høj OK-dækning.

Brancher med middel OK-dækning: Mellem 1/3 og 2/3 af de ansatte i branchen arbejder på en virksomhed med høj OK-dækning.

Brancher med lav OK-dækning: Under 1/3 af de ansatte i branchen arbejder på en virksomhed med høj OK-dækning.

Da man får et skattefradrag for fagforeningsmedlemskab, er der registeroplysninger om udgifter til fagforeningskontingent på individniveau i registerdata. Da der foreligger detaljerede registerdata om, hvilken a-kasse hver person er medlem af, er det muligt på baggrund heraf at skønne, hvem der er medlem af en overenskomstbærende fagforening. De ikke-overenskomstbærende a-kasser dækker over Det Faglige Hus, Frie Funktionærer (FFA), Kristelig a-kasse, Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE) og Lederne. Øvrige a-kasser behandles i undersøgelsen som overenskomstbærende.

Brancherne inddeles på det grundlag i hhv. brancher med **lav organisierungsgrad** (under 1/3 af de ansatte er medlem af en overenskomstbærende fagforening), **mid-del organisierungsgrad** (mellem 1/3 og 2/3 af de ansatte er medlem af en overenskomstbærende fagforening) og **høj organisierungsgrad** (Mere end 2/3 af de ansatte er medlem af en overenskomstbærende fagforening).

Sorte huller på arbejds-
markedet

Det globale arbejdsmarked
og nye forretningsformer truer
tillid og aftalemodel

Arbejdsmiljøet forebygges
ikke godt nok

Et godt dagpengesystem er
en grundpille i den danske
model

Investerer vi nok i livslang
læring?

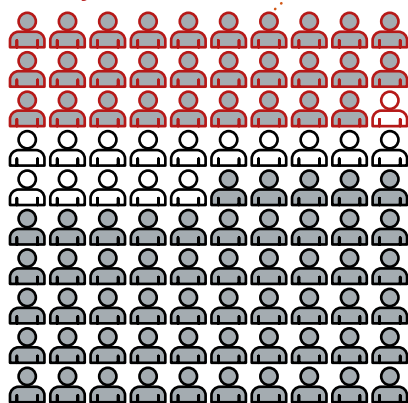
En holdbar 2030-plan,
der sikrer velfærden og
den danske model



OK-forhold er bredt udbredt – men mange bidrager ikke

Der er i dag cirka **2,9 mio.**
lønmottagere på arbejdsmarkedet.

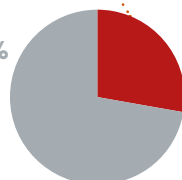
Offentlig ansatte



Privatansatte

Ca. **30 pct.** af
lønmottagerne er
offentligt ansatte.
Blandt dem er ca.
97 pct. dækket af
en overenskomst.

72%



28%

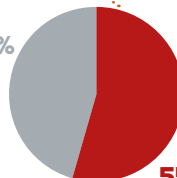
Blandt de overenskomst-
dækkede offentligt ansatte
er ca. **28 pct.** ikke medlem
af en OK-fagforening.

1,1 mio.

lønmottagere er
sikret gode OK-forhold
men er ikke medlem
af en OK-fagforening.

Ca. **70 pct.** af
lønmottagerne er
privatansatte.
Blandt dem er ca.
4 ud af 5 dækket
af en overenskomst.

45%

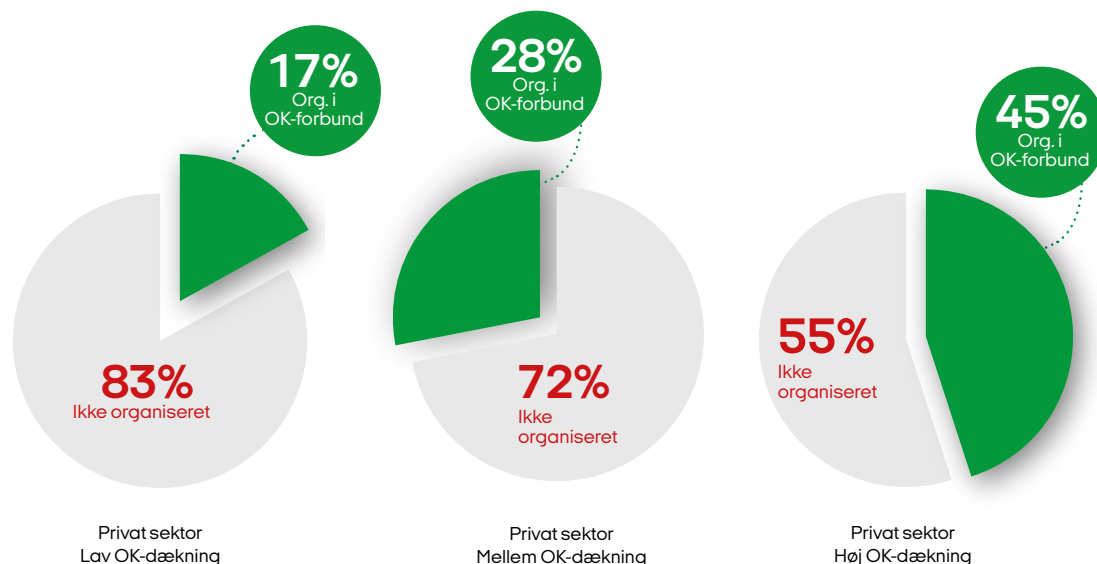


55%

Blandt de OK-dækkede
privatansatte er ca. **55 pct.**
ikke medlem af en
OK-fagforening.

[Hent tal og baggrundsinfo her](#)

Færrest organiserede på områder med lav OK-dækning



Figuren viser organiseringsgraden i private virksomheder med hhv. lav, middel og høj OK-dækning i den private sektor.

[Hent tal og baggrundsinfo her](#)

Lav organisering og mangel på overenskomster går hånd i hånd

En anden – og meget væsentlig – dårlig nyhed er, at det på mange områder er et mindretal af lønmodtagerne, der bidrager økonomisk til at organisere lønmodtagersiden gennem et medlemskab i en overenskomstbærende fagforening.

Virksomheder med lav OK-dækning er præget af en meget lav organisering. Kun omkring én ud af fem ansatte i virksomheder med lav eller middel OK-dækning er medlem af en overenskomstbærende fagforening.

Og selv i den del af det private arbejdsmarked, der er præget af høj OK-dækning, er under halvdelen af de ansatte medlem af en overenskomstbærende fagforening.

Når antallet af organiserede lønmodtagere falder, svækkes fagforeningernes mulighed for at gå i dialog

om og indgå overenskomster. Særligt når virksomhederne heller ikke er organiserede. Det kan medføre, at der bliver indgået færre overenskomster på de områder, hvor organisationsgraden er lav.

På sigt kan det blive svært at argumentere for, at lovgivning ikke er et mere relevant redskab til at fastlægge arbejdsvilkårene i disse brancher, hvis ikke arbejdsmarkedets parter kan sikre aftalte rettigheder og ordnede forhold. Men det vil være til skade for både arbejdsgivere og lønmodtagere. Vi ville miste den fleksibilitet, der ligger i aftalesystemet, løn- og arbejdsforhold vil blive kastebold mellem skiftende politiske flertal, og vi vil gå glip af den branchenære forståelse mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Konfliktretten er under pres

Konfliktretten er en afgørende hjørnesten i den danske model. Men også den er under pres, fordi der nogle gange stilles spørgsmålstejn bl.a. fra politisk hold, om det er rimeligt at etablere konflikt. Uden en fri konfliktret vil mange arbejdsgivere hurtigt kunne undslippe krav om overenskomst eller kunne indgå aftaler med alternative organisationer, som ikke repræsenterer lønmodtagerne.

Dermed vil de kunne slippe for krav om overenskomst fra de organisationer, der gennem generationer har sikret, at overenskomsterne indeholder en fornuftig afvejning mellem arbejdsgivernes og lønmodtagernes interesser. Det vil over tid være til skade for både lønmodtagerne og de virksomheder, der er omfattet af overenskomster. Derfor er det vigtigt, at vi værner om konfliktretten.



Overenskomster kræver effektiv håndhævelse

Alle regler kræver en eller anden form for håndhævelse i praksis, hvis de skal virke ude i virkeligheden. Det samme gælder for overenskomster.

Overenskomsterne håndhæves især ved, at medlemmerne bliver opmærksomme på, at de ikke får deres overenskomstmæssige rettigheder. Når der er en lav organisationsgrad, vil arbejdsgiverne derfor også i højere grad kunne begå fejl, der ikke bliver opdaget, eller slippe af sted med ikke at efterleve overenskomsterne. Risikoen er, at overenskomsterne over tid helt mister deres betydning.

Vi ser også en udfordring med, at virksomheder, der beskæftiger meget udenlandsk arbejdskraft, har større fagforeningsmodstand. Også selvom

der i udgangspunktet og formelt er en overenskomst på arbejdspladsen. Dét vil et bedre kendskab til fagforeninger og overenskomster kunne være med til at ændre på. Dette kan altså være med til at understøtte en reel foreningsfrihed også i disse virksomheder.

Den lave organisering afspejler desuden et grundlæggende freeriderproblem. Det vil sige, at flertallet af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet er omfattet af overenskomsternes gode løn- og arbejdsvilkår. Men det er et mindretal, der finansierer, at lønmodtagerne samlet kan være part i overenskomstforhandlingerne via deres medlemskab. Det er ikke fair over for alle dem, som trofast betaler fagforeningskontingent.

Når de overenskomstbestemte privi-

legier ikke er betinget af fagforeningsmedlemskab, så er tilskyndelsen til at betale kontingent alt andet lige lavere på den korte bane. Problemet er, at den lave organiseringsgrad udhuler lønmodtagernes legitimitet på den lange bane og dermed hele fundamentet for aftalemodellen.

Det er i sagens natur fagbevægelsens opgave at organisere lønmodtagerne. Men hvis man fra politisk side ønsker at sikre de rette rammer for den danske model, er det nødvendigt med en politisk kurs, der honorerer de lønmodtagere og virksomheder, der bidrager til vores arbejdsmarkedsmodel og overenskomstaftalerne.



Forslag

Overenskomstbærende lønmodtagerorganisationer skal have adgang til at kommunikere med ansatte inden for overenskomstens dækningsområde

FH vil sikre, at de ansatte, der arbejder på overenskomstens område, kender til overenskomsten og de rettigheder, den giver. FH foreslår, at der fx i Samarbejdsaftalen eller Hovedaftalen mellem DA og FH indarbejdes en bestemmelse om, at arbejdsgiveren skal sikre, at de overenskomstbærende lønmodtagerorganisationer har mulighed for at kommunikere til de ansatte i virksomheden, der arbejder inden for overenskomstens faglige og geografiske dækningsområde (det gælder også de virksomheder, der er omfattet af en overenskomst, der ikke er trådt fuldt i kraft som følge af 50 pct.-reglen).

Virksomheden kan fx give mulighed for, at lønmodtagerorganisationen, der er part i overenskomsten, kan mødes med medarbejderne fysisk på arbejdspladsen (hvilket er første prioritet, når det er muligt) eller anviser en skriftlig kommunikationsmulighed. Kommunikation skal kunne ske uhindret og uden virksomhedens indsigt eller tilstedeværelse.

Højere skatteværdi af fagforeningsfradraget

FH foreslår en forhøjelse af skatteværdien fra de nuværende ca. 25,6 pct. til 33 pct. Skatteværdien af fradraget for fagforeningskontingent er gennem en årrække blevet gradvist forringet. Tidligere udgjorde skatteværdien af fradraget ca. en tredjedel af udgifterne, og i dag er det nede på en fjerdedel. Virksomhederne får fuldt skattefradrag for deres udgifter til arbejdsgiverorganisationer.

Arbejdsmarkedsbidrag for virksomheder uden overenskomst

FH foreslår, at der indføres et bidrag på fx 1.000 kroner pr. år pr. fuldtidsansat, jf. principperne for indbetaling af ATP, AER, AES mv. Virksomheder

kan få fradrag i deres bidrag for indbetalinger til overenskomstaftalte fonde, der understøtter den danske model.

For at underbygge de positive effekter, overenskomster har på fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked, foreslås det, at arbejdsgivernes udgifter til en række specifikke overenskomstbaserede fonde, hvis formål vurderes at understøtte den danske model, skal kunne trækkes fra i arbejdsmarkedsbidraget. Det kan omfatte arbejdsgiverbidrag til kompetenceudviklingsfonde og uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Nedsæt ekspertarbejdsgruppe om styrkelse af den danske model

Det berømmede flexicurity-system i Danmark hviler på den danske model, som igen hviler på en høj organiseringsgrad. Det indebærer et stort arbejde for de fagforeninger, som løfter et særligt ansvar ved fx at indgå områdeoverenskomster understøttet af lovlige konflikter. Derfor bør en ekspertarbejdsgruppe undersøge de juridiske muligheder for at styrke den danske model via de fagforeninger, der løfter et særligt ansvar.

Tilknyt arbejds- og lærlingeklausuler til al erhvervsstøtte

Den offentlige sektor bør ikke subsidiere virksomheder, som ikke understøtter den danske model. I 2021 udgjorde den samlede statslige erhvervsstøtte omkring 42 mia. kr. Hertil kommer EU-støtte til erhvervsfremme i Danmark, som udgør 11 mia. kr., mens de kommunale udgifter til erhvervsfremme forventes at udgøre 1 mia. kr. i 2021. Arbejds- og lærlingeklausuler vil bidrage til at mindske social dumping, skattesnyd, arbejdsmiljøproblemer samt til at øge antallet af faglærte.

Stor andel af udenlandsk arbejdskraft i nogle brancher



Det globale arbejdsmarked og nye forretningsformer truer tillid og aftalemodel

I Danmark har vi generelt gode løn- og arbejdsvilkår. Det betyder, at man kan opretholde en ordentlig levestandard med sin løn, og at man har nogle gode rammer, når man går på arbejde. Det bidrager til at skabe vækst og velstand. Men vi kan ikke tage disse rettigheder for givet.

Social dumping truer det danske arbejdsmarked

Vi oplever i stigende grad et pres på vores løn- og arbejdsvilkår fra udstationerede virksomheder, der udfører arbejde til lavere løn og på ringere arbejdsvilkår end det, der er sædvanligt i Danmark.

Udenlandsk arbejdskraft udgør en stigende andel af den samlede arbejdskraft i Danmark. Udviklingen er både

en konsekvens af et globaliseret arbejdsmarked og den fri bevægelighed i EU. Siden udvidelsen af EU i 2004 har der været en stor stigning i arbejdskraften fra de østeuropæiske lande.

Når brancher eller brancheområder bliver domineret af udenlandsk arbejdskraft, bliver den danske arbejdsmarkedsmodel udfordret, fordi den udenlandske arbejdskraft er vanskeligere at organisere. Dermed bliver det både svært for fagforeningerne at overenskomstdække arbejdet og håndhæve overenskomsterne i praksis. Det bliver også svært at få eventuelle overenskomster til at virke efter hensigten, fordi den udenlandske arbejdskraft ikke indgår i ligeværdige forhandlinger med arbejdsgiverne.

Resultatet er, at lønningerne blandt

Hent tal og baggrundsinfo her



Forslag

Den offentlige sektor køber ind for over 380 mia. kr. om året. Men for ofte forbigås dygtige og overenskomstdækkede virksomheder til fordel for udenlandske fup- og fusk firmaer, som vinder opgaverne med kunstigt lave bud og tomme løfter. Derfor foreslår FH:

- ✓ **Lovkrav for offentlige ordregivere om at bruge arbejdsklausuler.** I dag er det kun et krav i staten, ikke i kommuner og regioner.
- ✓ **Pligt til at sikre sædvanlige danske løn og arbejdsvilkår.** Det skal være en pligt for ordregiver at sikre, at tilbudsprisen muliggør sædvanlige danske løn- og arbejdsvilkår, hvilket ordregiver skal sikre i en prækvalifikationsrunde. Når man har tildelt opgaven og arbejdet er i gang, skal et krav om en bevilling eller anden betryggende finansiering af en kontrolindsats hos den offentlige ordregiver sikre løbende kontrol med, at klausulerne bliver overholdt. Dette kan med fordel ske i et samarbejde med andre kommuner, regioner eller staten.
- ✓ **Muliggør samarbejde mellem stat, kommuner og regioner om kontrol.** Flere kommuner samarbejder allerede om kontrol, men regionerne og staten skal med ombord, så det bliver muligt for eksempelvis kommunale kontrolenheder at samarbejde med staten. I dag har staten bl.a. den fælles myndighedsindsats mod social dumping og statens kontrolenhed for arbejdsklausuler under Vejdirektoratet. En ny samlet fælles myndighed kan med fordel hjælpe kommuner og regioner med at kontrollere klausuler, når de er på tilsynsbesøg.
- ✓ **Skærpede udelukkelsesgrunde og krav til økonomisk pålidelighed.** Man skal indskærpe de såkaldte udelukkelsesgrunde, så virksomheder der er dømt for økonomisk kriminalitet, er sortlistet i andre lande, eller har domme i Arbejdsretten, bliver udelukket for at byde på offentlige opgaver.
- ✓ **Skærp kravene til lærlingeklausuler.** Når det offentlige køber ind, skal der tages ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft. Det skal være et krav at anvende lærlingeklausuler i alle udbud og der skal være en væsentlig anvendelse af personer under oplæring.

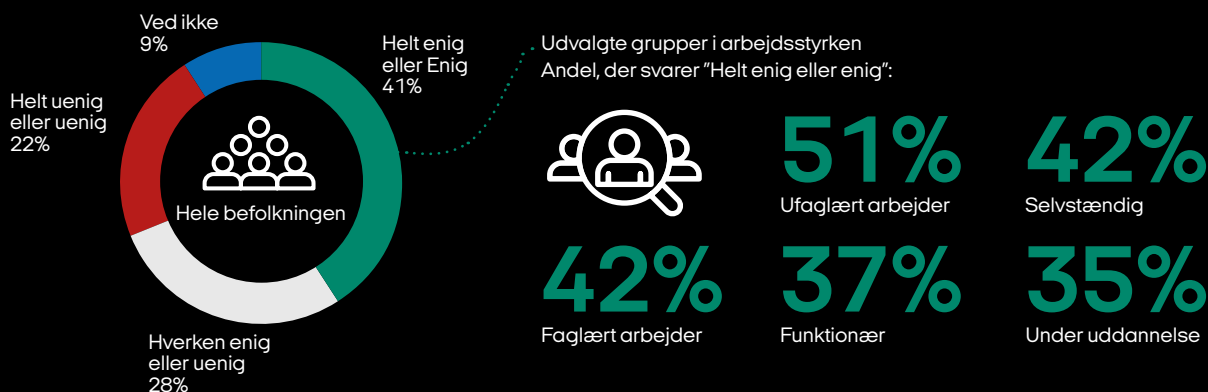
vores udenlandske kolleger, der arbejder i Danmark, er under pres. Fagbevægelsen kan aldrig acceptere, at medarbejdere underbetales, blot fordi de ikke har et dansk pas.

Det er meningen, at borgerne i de fattigere EU-lande skal få flere muligheder og blive rigere gennem den frie bevægelighed. Det er ikke meningen, at den frie bevægelighed skal udnyttes til at forringe løn- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere i de øvrige EU-lande. Med det stigende antal udenlandske arbejdstagere stilles der stadig større krav til Styrelsen for International Rekruttering og Integrations (SIRI) kontrolarbejde, den fælles myndighedsindsats mellem Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet, ordregiveres kontrol og håndhævelse af arbejdsklausuler m.m. Og ikke mindst fagforeningernes arbejde med at sikre, at den danske arbejdsmarkedsmodel og overenskomssystemet også omfatter udenlandske virksomheder og udenlandsk arbejdskraft.

Undersøgelser viser, at den eksisterende kontrolindsats ikke har været tilstrækkelig til at forhindre, at der i nogle brancher er opstået et parallelt arbejdsmarked i Danmark, hvor de sædvanlige regler ikke gælder.

Stor bekymring for nedadgående pres på løn- og arbejdsvilkår

"Jeg er bekymret for, at stigningen i antallet af udenlandske virksomheder og arbejdstagere i Danmark i fremtiden kommer til at presse de danske løn- og arbejdsvilkår"



[Hent tal og baggrundsinfo her](#)

Befolkningen ønsker mere kontrol med virksomhedernes overholdelse af reglerne

"Hvad mener du, politikerne i højere grad bør gøre for at sikre, at virksomhederne lever op til reglerne? Du kan vælge alle de emner, som du synes passer."



[Hent tal og baggrundsinfo her](#)



Forslag

Stærk samlet indsats for ordnede forhold på det danske arbejdsmarked

Det skal undersøges, om en permanent fælles myndighed, der samler ressourcer på tværs af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), Arbejdstilsynet (AT), Skattestyrelsen og Politiet, er en vej til at løse problemerne med social dumping og kriminalisering af det danske arbejdsmarked.

En fælles myndighed kan for eksempel samle viden og myndighedskompetence i forhold til reglerne for udenlandsk arbejdskraft fra både EU/EØS og tredjelande. Den fælles myndighed skal på den ene side sikre en effektiv sagsbehandling af ansøgninger om ophold til erhverv for tredjelandsborgere og opholdskort til europæiske arbejdstagere, og på den anden side have de nødvendige lovhjemler til at forestå én samlet kontrol og myndighedsindsats med henblik på at sikre, at udenlandske virksomheder og arbejdstagere indgår på det danske arbejdsmarked på lige fod med danske virksomheder og arbejdstagere.

En fælles myndighed vil give bedre muligheder for at generere fælles viden på tværs af myndighedsområderne og fungere som videnscenter mod social dumping m.m., der bl.a. kan skabe et stærkere grundlag for risikobaseret tilsyn.

Som supplement til den fælles myndighedsindsats skal der nedsættes et tilsynsråd med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, der er rådgivende for udlændinge- og integrationsministeren i spørgsmål om myndighedsudøvelse på udlændingeområdet. Fagbevægelsen er ude på virksomhederne, kender mange af udfordringerne og vil gerne bidrage konstruktivt til en effektiv kontrolindsats.



Sorte huller på arbejds-
markedet

Det globale arbejdsmarked
og nye forretningsformer truer
tillid og aftalemodel

Arbejdsmiljøet forebygges
ikke godt nok

Et godt dagpengesystem er
en grundpille i den danske
model

Investerer vi nok i livslang
læring?

En holdbar 2030-plan,
der sikrer velfærden og
den danske model

40 pct. af sygefraværet skyldes dårligt arbejdsmiljø

Ifølge en analyse fra Analytics Squared fra 2021 skyldes knap 40 pct. af det langvarige sygefravær (mere end to uger) et dårligt arbejdsmiljø. Der er derfor meget arbejdstid at hente ved at skabe et bedre arbejdsmiljø.

Især blandt ufaaglærte, faglærte og lønmodtagerne med en kort eller mellemlang videregående uddannelse er der et stort potentiale ved et forbedret arbejdsmiljø. Ifølge analysen udgør potentialet 2,5 sygedage om året for ufaaglærte og faglærte.



Forslag

*Styrket partssamarbejde skal
give et bedre arbejdsmiljø*

FH foreslår, at arbejdsmarkedets parter på overenskomstdækkede virksomheder skal spille en større rolle i at sikre den arbejdspladsnære, forebyggende arbejdsmiljøindsats ved at udnytte muligheden for at indgå arbejdsmiljøaftaler.

Der kan indgås aftaler inden for mange forskellige arbejdsmiljøområder, og der kan indgås aftaler med og uden fagretlig håndhævelse. Det er aftaleparterne selv, der beslutter dette. Arbejdsmiljøaftaler supplerer den indsats, der allerede i dag sker i lovgivning, tilsyn og BFA-system.

Flere arbejdsmiljøaftaler kræver viden og ressourcer til at løfte opgaven. Staten skal bidrage til medfinansiering af arbejdsmiljøaftaler og herigennem understøtte de potentialer, der ligger i et styrket partssamarbejde om et bedre arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøet forebygges ikke godt nok

Vi står i dag over for store udfordringer på arbejdsmiljøområdet. Årligt udsættes mere end 40.000 lønmodtagere for en arbejdsulykke, og tallet ligger rimeligt konstant med små årlige udsving. Dertil kommer, at alt for mange lønmodtagere udsættes for fysisk og psykisk nedslidning. Mange lønmodtagere har arbejdsrelateret sygefravær, og for mange lønmodtagere må forlade arbejdsmarkedet før tid, fordi de er slidt ned af et hårdt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Der er brug for at styrke arbejdsmiljøindsatsen. Her er det ikke nok at øge bevillingerne og styrke Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet har kun ansvar for at håndhæve arbejdsmiljøloven og føre tilsyn med, at reglerne overholdes. Arbejdstilsynet kontrollerer, og det er vigtigt, men det er ikke gennem Arbejdstilsynet, at vi får styrket den

forebyggende indsats og skabt det gode arbejdsmiljø.

Vi har i Danmark en arbejdsmiljøregulering, hvor krumtappen er virksomhedernes egen indsats. Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i top, og arbejdsgiveren er forpligtet til at inddrage medarbejderne i indsatsen for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de ansatte. Det er i det gode samarbejde mellem ledelse og kompetente tillidsvalgte, at vi kan forebygge problemer og skabe det gode arbejdsmiljø.

Der er derfor brug for at styrke og understøtte arbejdsmarkedets parter samarbejde om det forebyggende arbejdsmiljøarbejde lokalt ude på virksomhederne. Og der er brug for et stærkt og ligeværdigt samarbejde, hvor vores tillidsvalgte har de nødvendige kompetencer og har tid til dette vigtige arbejde.



Et godt dagpengesystem er en grundpille i den danske model

På trods af den stigende tilslutning til dagpengesystemet målt i hoveder, er forsikringsgraden faldende. Det betyder, at i dag er der en lavere andel af arbejdsstyrken, der er medlem af en a-kasse, sammenlignet med tidligere år. I midten af 90'erne var forsikringsgraden på 84 pct., mens den i dag ligger på 78 pct.

Den faldende forsikringsgrad er en alvorlig trussel mod den danske

arbejdsmarkedsmodel. Hvis færre mennesker finder økonomisk tryghed via dagpengeforsikringen, så svækker det fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked.

Faldet i forsikringsgraden kan skyldes, at der over de seneste år er sket markante forringelser af sikkerhedsnettet i dagpengesystemet. I 2008 blev retten til supplerende dagpenge afkortet fra 52 til 30 uger, og som følge

af Genopretningspakken i 2010 blev dagpengeperioden halveret fra fire til to år, mens genoptjeningskravet blev fordoblet. Endelig viser evalueringen af dagpengereformen fra 2017, at flere end forventet får beregnet en meget lav sats, når de genindtræder i dagpengesystemet.

Derudover er der gennem en årrække sket en udhuling af dagpengenes værdi i forhold til lønudviklingen. Det

Sorte huller på arbejds-
markedet

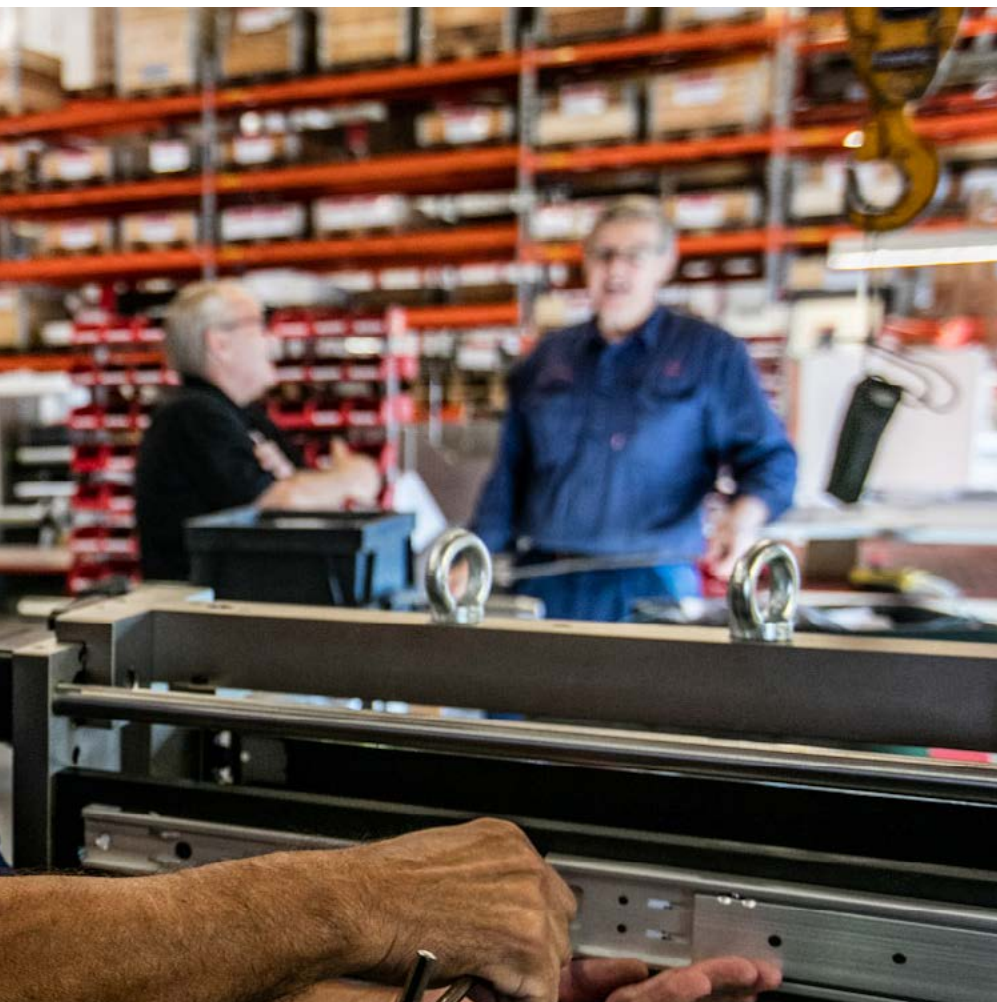
Det globale arbejdsmarked
og nye forretningsformer truer
tillid og aftalemodel

Arbejdsmiljøet forebygges
ikke godt nok

Et godt dagpengesystem er
en grundpille i den danske
model

Investorer vi nok i livslang
læring?

En holdbar 2030-plan,
der sikrer velfærd og
den danske model



Forslag

Et bedre og tryggere dagpengesystem

FH foreslår, at mindrereguleringen af dagpengene frem mod 2023 aflyses nu og her. Dermed følger dagpengene lønudviklingen, og kompensationsgraden opretholdes.

Derudover foreslår FH, at der skal være tryghed i forbindelse med satsberegningen af dagpengesatsen for medlemmer, der skal genindtræde i dagpengesystemet. Alt for mange får beregnet en meget lav sats. Derfor skal dagpengesatsen beregnes på baggrund af de 6 måneder med den højeste lønindkomst ud af de seneste 24 måneder, hvilket vil sikre, at flere får en højere dagpengesats, når de genindplaceres. I dag beregnes satsen på baggrund af lønindtægten i de 12 måneder med højeste lønindtægt inden for de seneste 24 måneder.

Endelig skal dagpengemodtagere tilskyndes til at tage alt det arbejde, de kan, mens de er ledige, derfor skal reglerne om supplerende dagpenge forenkles og lempes. Det foreslås derfor, at man kan få supplerende dagpenge ved siden af deltidsarbejde i 12 måneder frem for 30 uger i dag, og at tidsbegrænsningen ændres til måneder frem for uger. Herudover undtages de måneder fra tidsbegrænsningen, hvor et medlem bliver ledigt eller påbegynder et fast arbejde, så fleksibiliteten bibeholdes for ledige, der påbegynder eller afslutter et job på andre tidspunkter end månedsstart.

skyldes, at dagpengene løbende er blevet reguleret med en lavere sats end stigningen i bruttolønnen på arbejdsmarkedet. Det har mindrereguleringen af dagpengene fra skatteaftalen i 2012 senest bidraget til.

Dagpengesatsen udgør i dag ca. 47 pct. af bruttolønnen for en gennemsnitlig lønmodtager, hvilket er 10 procentpoint mindre end i midten af 90'erne. Havde dagpengene fulgt lønudviklingen, ville satsen i dag være

godt 4.000 kr. højere om måneden før skat. Faldet i kompensationsgraden giver derfor en væsentlig forringelse i kroner og øre.

Det er positivt, at regeringen har indgået en bred politisk aftale om at hæve dagpengesatsen de første tre måneder af dagpengeforløbet, men der er brug for et bedre og tryggere dagpengesystem, hvor medlemmet ikke skal frygte økonomisk utryghed.



Investerer vi nok i livslang læring?

Danmark bruger hvert år rigtig mange penge på uddannelse. Det er positivt. I 2019 udgjorde den samlede offentlige uddannelsesinvestering efter grundskolen ca. 51 mia. kr., hvoraf en rigtig stor del går til forsøgelse, primært Statens Uddannelsesstøtte (SU).

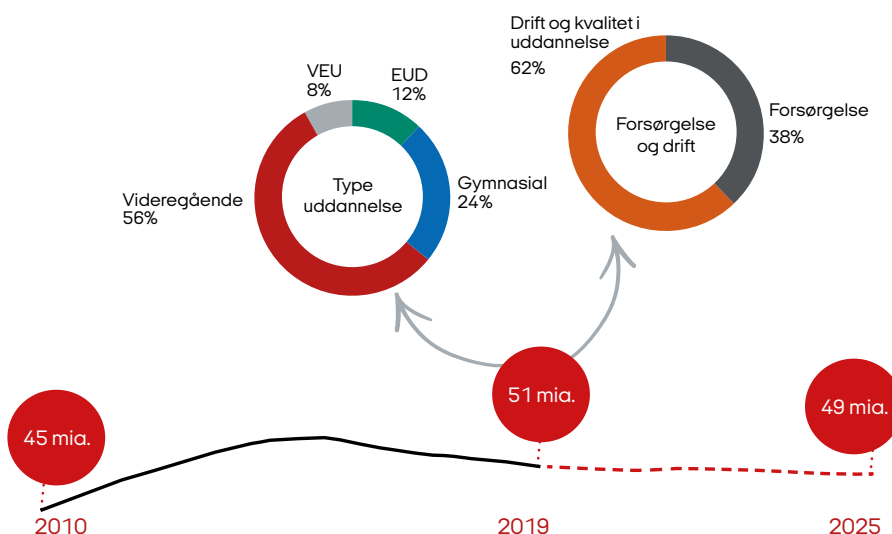
Siden 2010 er der sket en stigning i den samlede offentlige uddannelsesinvestering. Men ses der på uddannelsesinvesteringen for den enkelte studerende/elev fra 2010 til 2019 er

der imidlertid tale om et fald for alle uddannelsesstyper.

Stigningen i perioden kan altså i høj grad forklares af, at antallet af studerende er steget, og at sammensætningen af studerende og elever på tværs af uddannelsesstyper har ændret sig i perioden.

Med andre ord ville den samlede uddannelsesinvestering være faldet i perioden, hvis antal og sammensætning af studerende og elever havde været den samme i 2019 som i 2010.

Vi investerer ca. 51 mia. kr. i uddannelse om året efter grundskolen



Hent tal og baggrundsinfo her

Hent tal og baggrundsinfo her.

Figuren viser de samlede uddannelsesudgifter historisk i perioden 2010-2019 og fremskrevet på baggrund af demografi og finanslovsbudgettal. Det samlede tal for 2019 – i alt 51 mia. kr. – er opgjort på hhv. udgiftstyper og uddannelsesstyper.

Der er behov for bedre rammer for uddannelse gennem hele arbejdslivet

Uddannelsessystemet og vilkårene for uddannelse i Danmark er i dag i for høj grad målrettet, at man uddanner sig tidligt i livet. 96 pct. af de samlede uddannelsesudgifter i 2019 blev således anvendt på de 15-39-årige. Det levner ikke meget til den løbende efter- og videreuddannelse gennem arbejdslivet.

Voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU) er helt centralt for, at arbejdsgiverne kan få de kompetencer, de efterspørger. Samtidig øger det jobmulighederne for den enkelte lønmodtager. Dette bliver stadig mere vigtigt i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet. Her stiller især øget automatisering og digitalisering, den grønne omstilling samt øgede krav til velfærd krav til nye kompetencer hos lønmodtagerne.

VEU-aktiviteten har gennem adskillige år været dalende for alle lønmodtagergrupper. Selvom udviklingen på arbejdsmarkedet tilsiger det modsatte. Dette er en tendens, der også viser sig gennem arbejdslivet. Desuden er der et velkendt mønster i, at kortuddannede, som ofte har det største behov for VEU, efter- og videreuddanner sig mindst.

Det er naturligt og godt, at mange vælger at tage en masse uddannelse i starten af livet. Samtidig er det dog meget bekymrende, at så lidt af uddannelsesinvesteringen sker, efter man er trådt ind på arbejdsmarkedet. Når man er blevet voksen og har fået forpligtelser som fx bolig, familie og arbejde, så kan det for mange være vanskeligt at finde ressourcerne i form af penge og tid til at efter- og videreuddanne sig.

Fordi kravene til omstilling og nye kompetencer på arbejdsmarkedet er så

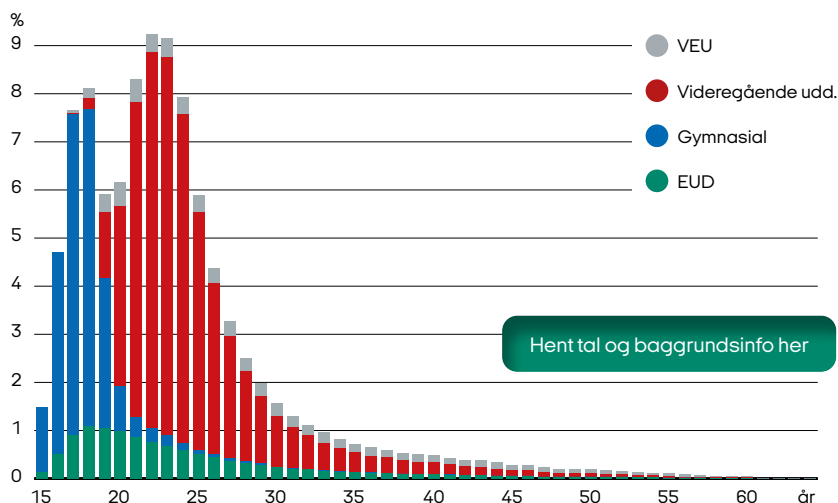
omskiftelige, og fordi ikke alle ønsker eller kan holde til at arbejde med det samme hele livet, så er det nødvendigt at forbedre rammerne i uddannelsessystemet. Der skal være bedre mulighed for, at man kan efteruddanne sig og skifte spor i løbet af sit arbejdsliv. Det handler både om at kunne uddanne sig til nye opgaver i jobbet eller til at foretage et egentligt sporskifte til et andet fag.

Kompetencefonde og andre OK-understøttede initiativer supplerer den statslige finansiering af VEU. Arbejdsgivernes forpligtelse til at sikre den nødvendige opkvalificering og vedligeholdelse af kompetencer skal fortsat være stærk og tydelig. Det er et vigtigt led i den danske model.

Den dalende VEU-aktivitet og den manglende prioritering af livslang læring fra samfundets side gør dog, at der er behov for langt bedre muligheder for uddannelse for voksne. Mens arbejdsmarkedets parter har trådt et skridt frem, er der flere eksempler på, at staten er trådt et skridt tilbage. Det gælder fx omprioriteringsbidraget, som har ført til besparelser på uddannelsesområdet og Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU), som gennem en årrække har været underlagt betydelige begrænsninger. De gældende regler betyder, at SVU i dag er forbeholdt ufaglærte og faglærte, hvor det tidligere også var en mulighed for personer med en videregående uddannelse, samtidig med at satsen for SVU er sat ned fra 100 pct. til 60 pct. af højeste dagpengesats.

Der er derfor behov for, at staten påtager sig et større finansieringsansvar, som understøtter overenskomsternes VEU-initiativer, så der bliver en bedre balance.

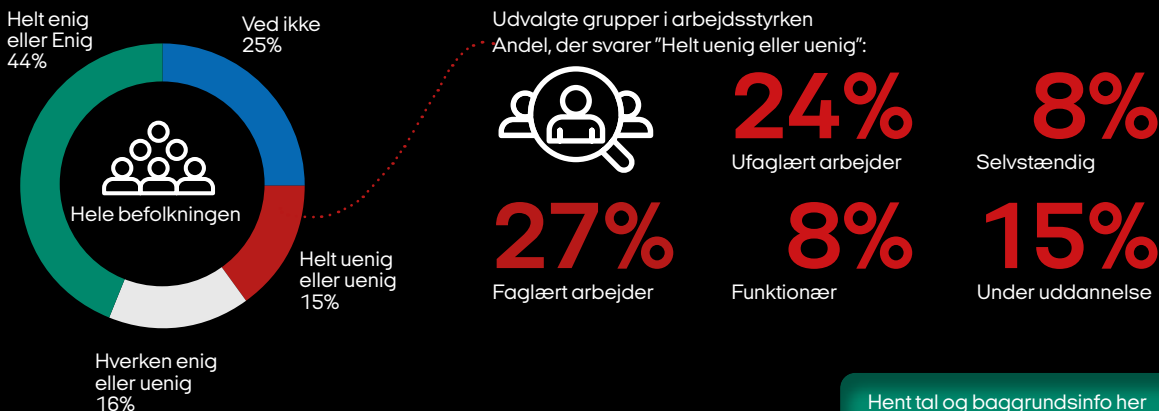
Størstedelen af uddannelsesinvesteringen bruges på uddannelse, inden vi overhovedet er trådt ind på arbejdsmarkedet



Figuren viser, hvor stor en andel af det samlede uddannelsesbudget, der bruges på hvert enkelt alderstrin mellem 15 og 65 år. For hvert år er udgifterne desuden opdelt på uddannelsesstyper.

Mange kan ikke holde til samme job gennem hele arbejdslivet

”Jeg kan holde til arbejdet i mit fag til, jeg går på pension”



Det er økonomisk hårdt at skifte spor



Christian Arthur Ægidius, 47 år,
Læser til it-supporter på TEC-København (2-årig).

Civilstatus: Single. Har en søn på 11 år.

Tidligere uddannelse (2001-2003):
TV-basic (2-årigt kursusforløb - før
TV-teknikeruddannelsen blev oprettet).

Seneste beskæftigelse: Solo-selvstændig videoproducer.

Hvorfor skifter du spor? Det var ikke muligt at leve som selvstændig videoproducer under coronaen. Så jeg begyndte at tænke på, hvad jeg ville lave resten af mit liv. Og her fandt jeg ud af, at jeg gerne vil have fast arbejde, fast indtægt og pensionsopsparing. Og så vil jeg gerne beskæftige mig med ren it i stedet for hele tiden at skulle træffe kreative beslutninger.

Hvordan finansierer du din uddannelse? Jeg er på SU, som er 6.500 kr. om måneden, og i de måneder, jeg er i skolepraktik, er lønnen 10.500. Det er jo ikke meget, så ved siden af har jeg småjobs som videoproducer. Jeg har solgt min lejlighed og bor i campingvogn, så min husleje er lav.

Hvad siger du til FH's forslag om 110 pct. af dagpengesatsen under et sporskifte? De ville være meget bedre. Det ville have betydet, at jeg kunne have en reel husleje. Det har jeg ikke råd til i dag.

”

...jeg begyndte at tænke på, hvad jeg ville lave resten af mit liv. Og her fandt jeg ud af, at jeg gerne vil have fast arbejde, fast indtægt og pensionsopsparing...



Forslag

Ret til rettidigt sporskifte

Der skal etableres en ret til rettidigt sporskifte. Retten skal målrettes personer, der har været på arbejdsmarkedet i en længere årrække, når de fylder fx 45 år og så videre op til fx 60 år, hvorefter retten til rettidigt sporskifte bortfalder. Retten til rettidigt sporskifte indebærer, at staten tilbyder en betalt uddannelse efter eget valg, når blot der er tale om en uddannelse, der vurderes at være efterspørgsel efter på arbejdsmarkedet.

Uddannelsen er statsfinansieret og med en ydelse på 110 pct. af højeste dagpengesats for ellers SU-berettigede uddannelser. På uddannelser med elevløn som fx erhvervsuddannelser, suppleres lønnen ligeledes op til 110 pct. dagpenge.

Det er centralt, at der med ret til rettidigt sporskifte bliver tale om en ret på samme måde som med retten til tidligere pension. Altså at man ikke skal visiteres til at

kunne blive omfattet af ordningen. Retten følger af fx alder og arbejdsmarkedstilknytning, uanset om årsagen er fysisk nedslidning, psykisk nedslidning eller manglende efterspørgsel efter ens kvalifikationer på arbejdsmarkedet.

Bedre vilkår, adgang og deltagelse i VEU

Der skal skabes bedre adgang til og fjernes barrierer for en øget deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse.

Vilkårene for VEU er forskellige på tværs af målgrupper og uddannelsesniveauer. Visse uddannelser er fuldt statsligt finansierede, mens der på andre uddannelser er deltagerbetaling i et varierende omfang. På samme måde gælder det, at eventuel løntabsgodtgørelse for deltagelsen i VEU og finansieringen heraf er forskellig fra uddannelse til uddannelse og fra målgruppe til målgruppe.

På udbudssiden er det afgørende at nedbringe de barrierer, som

deltagerbetaling, utilstrækkelig løntabsgodtgørelse, uddannelsesudbud og manglende forsyningssikkerhed udgør. Det gælder både på alment, erhvervsrettet og videregående VEU-niveau. De økonomiske rammer om og vilkår for VEU skal være attraktive og motivere til at skabe en bedre adgang og en bedre deltagelse på alle niveauerne.

På efterspørgselssiden er det afgørende, at man på flere offentlige og private arbejdspladser bliver bedre til at sætte efter- og videreuddannelsesindsatsen i system. Der skal derfor udarbejdes modeller, der sikrer mere fokus på systematisk uddannelsesplanlægning på alle arbejdspladser.

Bedre overskuelighed for den enkelte medarbejder og arbejdsgiver i forhold til at finde frem til relevante muligheder for opkvalificering samt rettigheder og vilkår herfor skal bidrage til at øge VEU-aktiviteten.

En holdbar 2030-plan, der sikrer velfærden og den danske model

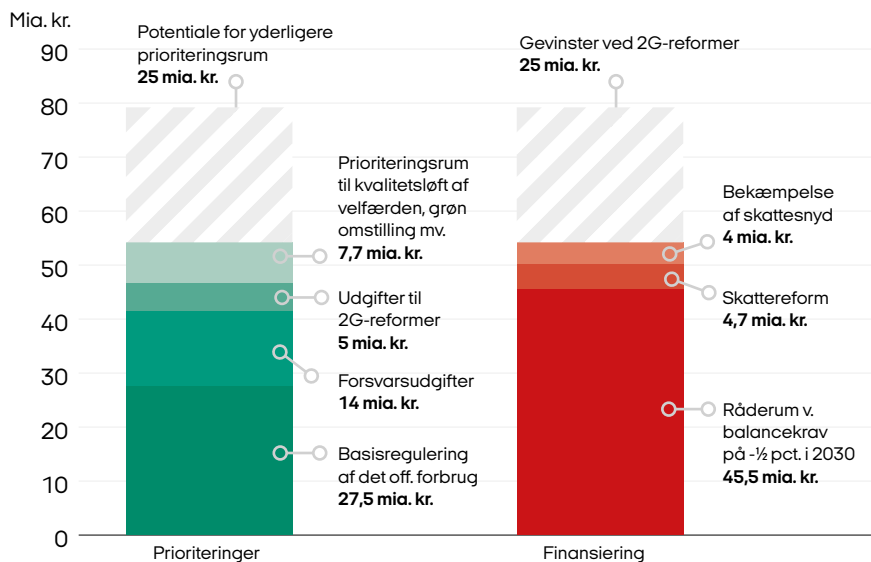
Det nationale kompromis om sikkerhed presser de finanspolitiske rammer frem mod 2030 ved at lægge beslag på en relativt stor del af råderummet til en opprioritering af forsvaret.

En ny mellemfristet sigtelinje bidrager isoleret set til et større råderum, men det demografiske træk og stigende forsvarsudgifter efterlader

ikke meget manøvrerum til øvrige prioriteringer.

Så meget desto vigtigere er det at føre en økonomisk politik, der gør, at vi fortsat kan være ambitiøse i forhold til fremtidens velfærd. Og at der er plads til investeringer i uddannelse og 2. generationsreformer.

En holdbar, ansvarlig og fair 2030-plan



Hent tal og baggrundsinfo her

Figuren viser FH's hovedprioriteringer frem mod 2030 samt finansieringen hertil.



Sorte huller på arbejds-
markedet

Det globale arbejdsmarked
og nye forretningsformer truer
tillid og aftalemodel

Arbejdsmiljøet forebygges
ikke godt nok

Et godt dagpengesystem er
en grundpille i den danske
model

Investerer vi nok i livslang
læring?

En holdbar 2030-plan,
der sikrer velfærden og
den danske model



Forslag

En retfærdig skattereform

FH foreslår en skattereform, der kan bidrage til en rimelig finansiering af FH's 2030-plan. Det indebærer en langsommere regulering af topskattegrænsen, lavere rentefradrag, et arbejdsmarkedsbidrag for uorganiserede virksomheder samt højere kapital- og arveskat. Derudover ønsker FH at øge skatteværdien af fagforeningsfradraget.

Reformen skal bidrage til en holdbar og ambitiøs 2030-plan med plads til at investere i vores velfærdssamfund og den danske model. Samtidig øges tilskyndelsen til organisering, og den økonomiske ulighed mindskes.

FH finder det derfor nødvendigt at tilvejebringe yderligere finansiering i en kommende 2030-plan for at kunne opretholde ambitionsniveauet i forhold til at styrke velfærden og investere i 2. generationsreformer.

Med denne plan afsættes der 28 mia. kr. til en basisregulering af det offentlige forbrug, så velfærden er følge demografien. Derudover er der plads til, at forsvarsudgifterne kan stige samt en reserve på ca. 13 mia. kr. til velfærdsforbedringer, grøn omstilling og 2. generationsreformer.



**Fagbevægelsens
Hovedorganisation**
Islands Brygge 32D
DK – 2300 København S

Telefon: +45 3524 6000
www.fho.dk