

Årets indsats 2023

Fællesskab i
forandringernes tid



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

Indhold

Forord	3
Indsatsområde 1	
Forpligtende fællesskab om organisering	4
Indsatsområde 2	
Vækst, velfærd og beskæftigelse.....	6
Indsatsområde 3	
Uddannelse og kompetenceudvikling	13
Indsatsområde 4	
Arbejdsret og arbejdsliv	16
Indsatsområde 5	
EU og det internationale område.....	20

Årets indsats 2023. Fællesskab i forandringernes tid

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Layout og print: FH

ISBN: 978-87-93822-30-6

Marts 2023

Forord

Vi er trådt ind i et 2023 i skyggen af de foregående års kriser og økonomiske rystelser. Mange er hårdt ramt af de voldsomme prisstigninger, som naturligt har ført til en særlig opmærksomhed på de private overenskomstfornyelser i 2023. Skønt den økonomiske situation er usikker, er dansk økonomi imidlertid i grundlæggende fin form med historisk lav ledighed.

Det er et godt udgangspunkt for at bringe vores samfund retfærdigt videre. I slutningen af sidste år fik Danmark en ny regering, som har lagt op til en bred reformdagsorden på tværs af blandt andet beskæftigelsessystemet, styringen af den offentlige sektor og skattevæsenet. Det er væsentligt, at der i reformerne fastholdes et fokus på, at flere hænder skabes via investeringer i uddannelse og arbejdsvilkår, ikke via nedskæringer og kontrol, og på at sikre en fortsat solidarisk finansiering af vores fælles velfærdssamfund.

På bagkant af et 2022 med et rekordhøjt antal dødsulykker på danske arbejdspladser og med en fortsat stigende pensionsalder er det nødvendigt med ambitiøs prioritering af arbejdsmiljøet og gode svar på digitaliseringens og internationaliseringens udfordringer, herunder platformsarbejde og falske selvstændige, social dumping og algoritmestyreret ledelse. Mange af disse spørgsmål behandles på EU-plan. Her vil fagbevægelsen arbejde for en lønmodtagerdrevet dagsorden, hvor lovgivning og implementering sker med respekt for den danske aftalemodel, fordi den har tjent os godt som samfund.

Skal den danske model bevare sin styrke, kræver det en fortsat synlig, nærværende og relevant fagbevægelse, som flere har lyst til at være med i. Derfor er et skarpt fokus på organisering og fastholdelse i fagbevægelsen en helt nødvendig forudsætning for at sikre et fortsat stærkt fællesskab i forandrernes tid.



Morten Skov Christiansen
Fungerende formand



Nanna Højlund
Næstformand

Forpligtende fællesskab om organisering

Udfordringer

Forpligtende fællesskab om organisering

Fagbevægelsens styrke er medlemmerne, og organisering og fastholdelse af medlemmer hører blandt fagbevægelsens største udfordringer i disse år. Det er først og fremmest organisationerne, som kan og skal løse den udfordring. Men på bagkant af FH's kongres er der også enighed om, at fællesskabet kan spille en vigtig rolle i at skabe nye indsigter og forståelser om organiseringsudfordringen, understøtte læring, viden- og erfaringsudveksling og bidrage til igangsættelse af nye initiativer og indsatser, som alle kan drage nytte af i organiseringsarbejdet. Ny viden kan inspirere til nye handlinger, og derfor er der behov for at gennemføre nye analyser, overveje nye initiativer og ikke mindst sikre udmøntning af kongressens beslutninger på organiseringsområdet.

Lokal interessevaretagelse

Fagbevægelsen skal kunne tale med en stærk samlet stemme lokalt såvel som nationalt. Her er det afgørende at sikre øget opbakning blandt medlemsorganisationerne til det lokale arbejde. De lokale sektioner og kommuneudvalgs vigtigste opgave er fortsat at styrke varetagelsen af fagbevægelsens interesser overfor relevante lokale aktører og beslutningstagere, særligt i forbindelse med forberedelserne af kommunal- og regionsrådsvalget i 2025.

Stærk faglig ungdom

Ungdommen er både fagbevægelsens akilleshæl og største potentiale. Ungdommen vil gerne fællesskabet; fagbevægelsen skal nu og i fremtiden være det naturlige sted at være medlem og aktiv for unge med et fag. FH skal gennem Ugenetværket understøtte et stærkt ungefællesskab på tværs af organisationerne med særligt fokus på at bidrage til at styrke organiseringen og være med til at udvikle nye faglige ledere i bevægelsen. FH skal sikre, at ungdommen involveres ved udarbejdelsen af relevante initiativer og politikker. Ungdommens perspektiv er ikke mindst væsentligt for succesfuld udmøntning af kongressens beslutninger på organiseringsområdet, og Ugenetværket skal derfor inddrages i arbejdet med arbejdsgruppen om Skoletjenesten, Jobpatruljen og andre indsatser målrettet unge.

Synlig fagbevægelse

Fagbevægelsen skal være synlig med budskabet om styrken og værdien af et fagforeningsmedlemskab, ikke mindst i forbindelse med OK23, som er et oplagt rekrutteringsvindue for medlemsorganisationerne. Der skal være et særligt fokus på den yngre målgruppe, hvor organiseringen er mest udfordret, hvilket både kan medføre brug af nye medier og nye kampagneformer.

I en ny regerings første år er det desuden særligt afgørende, at fagbevægelsen kommunikerer tydeligt om sine vigtigste politi-

ske dagsordener. Det gælder særligt i forbindelse med regeringens første finanslov, hvor Lønmodtagernes Topmøde 2023 skal levere relevante politiske indspil til efterårets finanslovsforhandlinger. Der skal også sikres tydelige markeringer og konstruktiv dialog ved andre relevante lejligheder, fx til 1. maj og i regi af den nye 'Fagbevægelsens Plads' på årets Folkemøde.

Indsatser i 2023

- FH vil gennemføre den vedtagne gentænkning af OK-indsatsen, som skal kommunikere om værdien af fagforenkinsmedlemskabet overfor en ny og yngre målgruppe. Det skal ske gennem kampagner og kommunikationsindsatser, bl.a. i forbindelse med OK23, samt organisatoriske aktiviteter, der genererer aktivitet i medlemsorganisationerne.
- FH vil foretage nye analyser på organisationsområdet, som bidrager med ny fælles viden til organisationernes arbejde med organisering.
- FH vil understøtte fastlæggelsen af rammer for og igangsætte den kongresvedtagne udviklingspulje til nye organiseringsindsatser i medlemsorganisationerne.
- FH vil nedsætte og understøtte den kongresvedtagne arbejdsgruppe, som skal gennemgå de indsatser, som FH-fællesskabet i dag har på ungdomsområdet.
- FH vil tage initiativ til at udvikle og søge opbakning til nye tværgående indsatser på organiseringsområdet.
- FH vil planlægge og afholde FH's Organiseringskonferencer for at sikre forankring af ny læring og indsigter om organisering i organisationerne.
- FH vil videreføre og udvikle FH's Organiseringsnetværk for at understøtte gensidig erfaringsudveksling og udvikling blandt kernemedarbejdere på organisationsområdet i organisationerne.
- FH vil arbejde for at styrke de lokale sektioner ved at søge øget opbakning til det lokale arbejde fra FH's medlemsorganisationer samt gennem udvikling og understøttelse af den lokale interessevaretagelse.
- FH vil planlægge og igangsætte FH-sektionernes indsats i forhold til kommunal- og regionsrådsvalget i 2025.
- FH vil understøtte Fagbevægelsens Unge-netværk med fokus på at generere aktiviteter og læringsforløb med særlig vægt på organisering og fagligt lederskab. FH skal sikre, at ungdommen involveres ved udarbejdelsen af relevante initiativer og politikker. FH vil planlægge og afvikle Lønmodtagernes Topmøde for relevante interessenter og beslutningstagere frem mod efterårets finanslovsforhandlinger.
- FH vil med inddragelse af medlemsorganisationerne planlægge og afvikle FH's deltagelse på ny lokation, 'Fagbevægelsens Plads', på Folkemødet 2023.

Vækst, velfærd og beskæftigelse

Udfordringer

Dansk økonomi står stærkt efter coronakrisen med historisk høj beskæftigelse og lav ledighed. Men et antal nye udfordringer trænger sig på.

Vi står midt i en inflationskrise, der presser mange husholdninger. Der er behov for at finde løsninger for dem, der ikke er rustet til at stå imod en sådan krise, så alle kommer godt med ud på den anden side.

Derudover står Danmark i de kommende år overfor et stigende antal børn og ældre. Der er brug for, at økonomien i den offentlige sektor følger med befolkningen, og at der er råderum til forbedringer, så den offentlige sektor følger med velstandsudviklingen. Og nok så vigtigt skal det fremover være muligt at rekruttere og fastholde de medarbejdere, der bliver brug for til at løfte opgaverne. Når samfundet bruger ressourcer på børn og unge eller på forebyggelse i sundhed, er det en investering i fremtiden. Derfor er det en udfordring, at de positive økonomiske konsekvenser ikke kan medregnes i statens, regionernes og kommunernes budgetter.

Samtidig står vi overfor en klimakrise, hvor der er behov for massive investeringer i grøn omstilling. Det kræver ligeledes arbejdskraft med de rette kompetencer. Hertil kommer, at arbejdsmarkedet og arbejdslivet i højere og højere grad digitaliseres og forandres i takt hermed, hvilket kalder på løsninger, der går på tværs af den uddannelses- og beskæftigelses- og erhvervspolitiske

indsats. Hvis vi skal bevare det velfærdssamfund og den offentlige sektor som vi kender den, og samtidig skal lykkes med den grønne omstilling, bliver der behov for at investere i at øge udbuddet af arbejdskraft med de rette kompetencer.

Vi står med al sandsynlighed overfor en afmatning i økonomien. Høj inflation, stigende renter og faldende boligpriser har lagt en historisk dæmper på forbrugernes forventninger til fremtiden. Her er der behov for et trygt dagpengesystem. De ledige og Danmark skal have både mod på og mulighed for at investere i videre- og efteruddannelse til fremtidens arbejdsmarked. Der er behov for at investere i løsninger, der hjælper Danmark fremad mod et friere, rigere og tryggere samfund.

Gentænkning af den aktive beskæftigelsesindsats

Den aktive beskæftigelsesindsats er i flere omgange blevet reformeret, afbureaukratiseret og udsat for besparelser, bl.a. i forbindelse med nytænkning af beskæftigelsesindsatsen i 2021, som indeholdt besparelser på 1,1 mia. kr. varigt, der delvist skulle finansiere retten til tidlig pension. Senest i SVM-regeringens regeringsgrundlag lægges der op til en større reform af det kommunale beskæftigelsesystem i indeværende folketingsperiode blandt andet med henblik på at realisere en besparelse på 3 mia. kr. frem mod 2030.

Derfor forventes det, at der igangsættes

en proces med en omfattende gentænkning af beskæftigelsesindsatsen i 2023. For FH er det afgørende, at denne gentænkning sker på en måde, så flexicurity-modellen ikke svækkes.

Det er afgørende, at den aktive arbejdsmarkedspolitik effektivt sikrer ret til uddannelse og opkvalificering i ledighedsperioden. Særligt i en tid med en eventuel kommende krise bør ledighedstiden ikke blot være ventetid, men spille en aktiv rolle i opkvalificeringen af den danske arbejdskraft. Det stiller både den enkelte og samfundet stærkere. I den aktive beskæftigelsesindsats fremadrettet er det ligeledes afgørende at have et stærkt regionalt fokus, samt forhindre misbrug af eksempelvis virksomhedspraktik, der kan medføre fortrængning for den enkelte. Derudover skal a-kassernes rolle (jf. nedenfor) ligeledes styrkes i forbindelse med en gentænkning af beskæftigelsesindsatsen.

Styrkelse af a-kassernes rolle

Der er brug for at styrke hjælpen til de forsikrede ledige, og der er brug for et opgør med det dobbelte kontaktforsøg, hvor dagpengemodtagere placeres mellem jobcentre og a-kasserne. A-kasserne har et unikt branchekendskab og viden om jobåbninger, og det bør i højere grad komme de ledige til gavn.

Med afsæt i den politiske aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats fra 2018 påbegyndte ni udvalgte a-kasser i 2020 et forsøg, der giver a-kasserne det fulde ansvar for opsagte medlemmer i opsigelsesperioden samt kontaktforsøget i de første tre måneders ledighed.

Forsøget er senere med aftalen om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen blevet permanentgjort fra 1. januar 2024. Derfor vil der fortsat være betydelig politisk interesse fra regeringen og forligskredsen for resultaterne af forsøget. Derfor skal a-kasserne – sammenlignet med jobcentre – demonstrere en bedre indsats, bedre beskæftigelseseffekter og højere tilfredshed hos medlemmer og virksomheder.

Et styrket dagpengesystem

Dagpengeforsikringen er igennem de seneste år blevet gradvist udhulet, og værdien af den arbejdsløshedsforsikring, som mere end to millioner danske lønmodtagere betaler kontingent til, er forringet. I dag får 70 pct. af a-kassemedlemmerne mere end halveret deres indkomst, hvis de bliver ramt af arbejdsløshed. Den maksimale dagpengesats er steget markant mindre end medlemmernes lønninger.

Udviklingen har blandt andet ført til en markant stigning i udbuddet og anvendelsen af lønsikringer, der udbydes af forsikringsselskaberne, og som giver tillæg til dagpengene. En række FH-forbund har også føjet supplerende lønforsikringer til medlemskabet.

Det er helt afgørende for balancen mellem fleksibilitet og social sikkerhed på arbejdsmarkedet, at udhulingen af dagpengene stoppes.

Beskæftigelsestillægget, som den tidligere regering gennemførte, træder i kraft 1. maj 2023. Det er et vigtigt skridt mod et mere robust dagpengesystem. Her kan medlemmer, der har været i beskæftigelse i to ud af de seneste tre år, få et tillæg på op til ca. 3.500 kr. om måneden i de første tre måneders ledighed.

Et trygt dagpengesystem, som medfører et arbejdsmarked, hvor lønmodtagerne er trygge, vil styrke hele samfundsøkonomien, da det understøtter fleksibiliteten og risikovilligheden på arbejdsmarkedet.

Integration og udenlandsk arbejdskraft

En stigende andel af ikke-vestlige indvandrere er kommet i beskæftigelse. Det er rigtig godt. Flygtninge og indvandrere har dog stadig en lavere erhvervsfrekvens end etniske danskere til skade for såvel integration som samfundsøkonomi. Det skyldes i høj grad, at målgruppen har lave faglige og sproglige kompetencer, og der er således behov for at sikre det nødvendige løft for at fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Fra flere sider fremføres det synspunkt, at den indenlandske arbejdskraft ikke kan

imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft fra danske virksomheder, hvorfor der er behov for at lempe på opholdsordningerne til erhverv for tredjelandsborgere. For FH giver det anledning til bekymring henset til erfaringerne med social dumping og snyd med ordningerne. Derfor er det helt afgørende, at en eventuel lempelse sker under forudsætning af, at det kun gælder for de virksomheder, der har ordnede forhold, og at kontrollen med udenlandsk arbejdskraft styrkes. Derudover er FH enig i, at det er uklogt, at flygtninge og indvandrere, der har taget en faglært uddannelse på mangelområder, bliver sendt ud af landet, fordi lønnet praktik ikke tæller med som beskæftigelse for at opfylde betingelserne for permanent ophold.

En styrket social indsats

Flere mennesker med handicap skal sikres en vej til uddannelse og job. Lønmodtagere, der bliver ramt af sygdom, nedslidning og arbejdsulykke, skal have en hurtig afklaring og hjælp til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Ligeledes er der fortsat alt for mange sygemeldte og borgere med nedsat arbejdsevne, der venter længe på at blive afklaret og få tilbud, og ofte understøtter tilbuddene ikke en progression mod klare mål og delmål.

Et rummeligt arbejdsmarked

Det har igennem mange år været en ambition fra såvel politisk hold som fagbevægelsen at sikre et rummeligt arbejdsmarked med plads til personer med handicap eller på anden vis begrænset arbejdsevne, indvandrere og efterkommere og alle aldersgrupper. Alligevel er der fortsat udfordringer med inklusion af disse grupper på arbejdsmarkedet og behov for, at virksomhederne får viden og incitamenter til at åbne mere op for mennesker med handicap og andre udfordringer.

Pensionsalder og tilbagetrækning samt gode pensionsvilkår

Mulighederne for at trække sig tilbage fra

arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen er blevet forbedret ganske mærkbart de seneste år. Seniorpension og tidlig pension er kommet godt fra start og giver mange mulighed for en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også efterlønnen udgør fortsat en mulighed for mange, men de kommende år vil færre og færre af de nye årgange have bidraget til efterlønnen, der er blevet væsentlig forringet.

Regeringen ønsker at sammenlægge seniorpension og tidlig pension til en ordning med to indgange: En visiteret og en anciennitetsbaseret indgang. Sammenlægningen vil afkorte varigheden af seniorpension til højst 3 år, og forringe ydelsen til især enlige seniorpensionister. Til gengæld øges ydelsen for personer med tidlig pension.

Enklere og mere synlige udgange fra arbejdsmarkedet er positivt, men FH mener ikke, at det bør ske på bekostning af retighederne til tidlig tilbagetrækning for de mest nedslidte lønmodtagere.

Selvom rammerne omkring tidlig tilbagetrækning er blevet væsentligt forbedrede, så er koblingen af folkepensionsalderen til levetiden en stadig voksende udfordring for lønmodtagerne. Den nuværende indekseringsmekanisme giver udsigt til markante stigninger i folkepensionsalderen. Kommission om tilbagetrækning og nedslidning har anbefalet en mere lempelig indeksering, der samtidig er forenelig med sunde offentlige finanser, en fortsat udvikling af velfærdssamfundet og samtidig bidrager til en mere balanceret generationskontrakt.

Der er allerede gjort meget for at skabe et godt samspil mellem arbejdsmarkedspensionerne og folkepensionen. Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning har dog peget på en række tiltag, som yderligere kan styrke pensionssystemet og gevinsten ved at spare op i en arbejdsmarkedspension, uanset hvor i arbejdslivet man befinder sig.

Erhvervspolitik skal understøtte et rigere og grønnere Danmark

Et fortsat mere velstående samfund muliggør bedre vilkår for lønmodtagerne såvel

som et stærkere velfærdssamfund. Reformkommissionen har peget på, at Danmarks stigende velstand de sidste årtier i langt overvejende grad kommer fra øget produktivitet, ikke fra et øget arbejdsudbud.

Hvis vi skal nå vores grønne målsætninger, kræver det også mere effektivitet – og mindre ressourceforbrug – i alle sektorer. Derfor skal vi fortsætte indsatsen for at styrke produktivitet og innovation, bl.a. ved at understøtte ansvarlig optagelse af ny teknologi i særligt små og mellemstore virksomheder. En mere fokuseret erhvervsstøtte kan understøtte dette og muliggøre omprioritering af midler til andre effektfulde tiltag.

Også i den offentlige sektor kan et øget optag af ny teknologi bidrage til at mindske slidsomt arbejde og frigøre arbejdskraft til kerneopgaverne - hvis teknologien bruges rigtigt og implementeres i dialog med medarbejderne.

Den øgede brug af data og ny teknologi øger behovet for dataetiske spilleregler i den private såvel som den offentlige sektor. Den digitale omstilling skal være etisk forsvarlig og have fokus på borgernes sikkerhed og rettigheder samt medarbejderinddragelse.

Tålmodig og langsigtet statslig kapital kan være med til at understøtte udviklingen og udbredelsen af ny teknologi og grønne tiltag i den private såvel som i den offentlige sektor. Udviklingen skal også understøttes af innovative offentlige indkøb, hvor kvalitet vægtes højere end blot laveste pris, og hvor ordentlige løn- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft via klausuler bliver et lovkrav.

En velfungerende og nærværende offentlig sektor

Den offentlige sektor spiller en stor rolle i det danske samfund – både som leverandør af velfærdsydelser til borgerne og som arbejdsgiver for mere end 1 ud af 4 af alle beskæftigede. Styringen og ledelsen af den offentlige sektor har en betydelig indflydelse på kvaliteten af velfærden til borgerne, men også på de arbejdsvilkår, som de offentligt

ansatte oplever. Dermed har den også en indflydelse på den offentlige sektors evne til at tiltrække nye medarbejdere.

Gennem et konstant politisk fokus på effektivitet koblet med løbende effektiviseringer og besparelseskra v er der skabt et system, som for ofte præges af mistillid og kontrol. Der måles på meget andet end velfærden. Og de offentligt ansatte er nødt til at bruge tid på aktiviteter, der ikke skaber velfæ rd til borgere eller virksomheder. Konsekvensen er, at velfærden forringes. Samtidig bliver værdien af velfæ rdssamfundet for den enkelte borger eller virksomhed mindre, fordi der mangler tværgående koordinering og individuelle skøn, når man møder den offentlige sektor.

Fokus på udviklingen af løn- og arbejdsvilkår skal understøtte, at de akutte og strukturelle rekrutteringsudfordringer løses, således at den offentlige sektor har mulighed for at levere det serviceniveau, som er besluttet politisk – også når vi ser frem i tiden. Det er derudover nødvendigt at tage udgangspunkt i et bredt spektrum af løsningsmuligheder, hvis rekrutterings- og fastholdelsesudfordringen skal løses.

De aktuelle udfordringer med at sikre en effektiv styring og rekruttering af dygtige medarbejdere bliver kun mere presserende i de kommende år, hvor der bliver markant flere børn og ældre i forhold til befolkningen i den erhvervsaktive alder.

Der er fra politisk hold igangsat en række store initiativer, som kan have en afgørende betydning for, hvordan arbejdet i den offentlige sektor vil være organiseret i fremtiden. Det gælder fx Lønstrukturkomiteen, Robusthedskommissionen samt en omfattende frisættelsesindsats på tværs af den offentlige sektor. Frisættelsesindsatsen bør handle om at øge tilliden til medarbejdernes faglighed, uden at det bliver på bekostning af kvaliteten eller arbejdsmiljø. Den bør ikke reduceres til et fokus på øget fritvalg og privatisering, som risikerer at låse den offentlige velfæ rd i faste (og dyrere) rammer og forringe kvaliteten hos borgerne samt medarbejdernes arbejdsmiljø. Regerin-

gen har lagt op til trepartsforhandlinger om udmøntning af en ekstraordinær ramme til løn og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd. FH er enten med i eller følger disse centrale initiativer tæt i 2023. FH mener, at det er problematisk, at de offentligt ansatte selv skal finansiere lønløftet, uagtet om besparelserne findes på det administrative område eller hos andre faggrupper.

Solidarisk krisehåndtering

Den aktuelle inflationskrise kalder på politisk handling, og der er behov for yderligere inflationshjælp til dem, der er hårdest ramt. Da hjælpepakker ikke skal øge presset på inflationen, kræver det finansiering, og her vil det være relevant at lade de selskaber, der har meget store overskud, betale et ekstra bidrag.

Hvis inflationskrisen udvikler sig til en mere dybdegående økonomisk krise med tilbagegang på arbejdsmarkedet, er der behov for en solidarisk krisepolitik. Det indebærer både en ordentlig økonomisk trykthed for ledige men også en aktiv finanspolitik, der holder hånden under økonomien og lønmodtagerne.

Ny reformkurs

Den nye regering vil sætte reformer højt på dagsordenen i 2023. Det udgør både risici og potentialer for lønmodtagerne og fagbevægelsen alt efter hvilken konkret reformkurs, der sættes sejl efter.

Hvis reformpolitikken har et enøjet fokus på det arbejdsudbud, der kan måles og beregnes i de økonomiske ministerier, er der en væsentlig risiko for, at lønmodtagere og lediges rettigheder forringes. FH har fokus på, at nye reformer skal sigte mod at realisere de store beskæftigelsespotentialer, der ligger via fx opkvalificering, unge- og seniorindsats, lavere sygefravær via bedre arbejdsmiljø og flere fuldtidsansatte. Det er desuden helt afgørende for FH, at reformer måles på deres effekt på netop den type arbejdskraft, vi har brug for. Det gælder fx flere faglærte og flere professionsuddannede. FH vil modarbejde et ensidigt fokus på

arbejdsudbud, da det ikke løser vores væsentligste samfundsudfordringer.

En lønmodtagervenlig skattepolitik

Skattepolitikken bliver af stor betydning for lønmodtagerne i 2023. Regeringen har lagt op til skattelettelse på personområdet gennem højere beskæftigelsesfradrag, højere topskattegrænse og en top-topskat. Dertil kommer en række erhvervsskattelettelse og en forestående grøn skattereform for landbruget.

Det danske skattesystem skal også i fremtiden indrettes progressivt, så velfærd finansieres solidarisk. Men regeringsgrundlaget lægger op til en række skattelettelse, der rammer skævt, og samtidig har man lagt sig fast på et skattestop, der indebærer, at de samlede skatter ikke må stige. FH vil fortsat arbejde efter et retfærdigt og solidarisk skattesystem.

Indsatser i 2023

- FH vil udarbejde et udspil til gentænkning af beskæftigelsesindsatsen og indgå konstruktiv i dialogen om en fremtidig indsats med henblik på at sikre de bedste muligheder for varig beskæftigelse for den enkelte arbejdsløse. Derudover vil FH arbejde for, at en omfattende reform af beskæftigelsesindsatsen skal indeholde en grundig, analytisk proces, samt involvere arbejdsmarkedets parter.
- FH vil arbejde for et tryggere dagpenge-system. Fx er det positivt, at det aftalte beskæftigelsestillæg nu realiseres, så dagpengenes højeste beløb hæves markant de første tre måneder af ledighedsforløbet. Ligeledes er det afgørende, at den årlige mindre-regulering ikke videreføres.
- FH vil arbejde for, at a-kasserne får et større ansvar i den aktive arbejdsmarkedspolitik, og at a-kassernes rolle i forbindelse med kontaktførelset for dagpengemodtagere styrkes yderligere, herunder i forbindelse med gentænkningen af beskæftigelsesindsatsen.

- FH vil arbejde for at modvirke aldersdiskrimination og for at sikre politik og ordninger, der kan medvirke til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og modgå ufrivillig tilbagetrækning.
- FH vil arbejde for, at ledige indvandre og flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke opfylder kravene på det danske arbejdsmarked, får jobrettede aktiviteter med det rette indhold af sproglig og faglig opkvalificering og virksomhedsrettede indsatser med henblik på varig beskæftigelse eller uddannelse. FH vil følge SMV-regeringens forslag om 37 timers arbejdspligt tæt, særligt i forhold til fortrængning af arbejdskraft.
- FH vil arbejde for, at kontrol og regler for erhvervsordningerne strammes op, så social dumping undgås. FH vil arbejde for, at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft sker, hvor der er et helt klart dokumenteret behov, og at dette sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.
- FH vil arbejde for, at mennesker med handicap sikres en vej til job og uddannelse, samt at lønmodtagere, der bliver ramt af sygdom, uheld eller arbejdsulykke, får en hurtig afklaring og hjælp til at blive fastholdt på arbejdsmarkedet, eller hvis det ikke er muligt, får en værdig overgang til førtidspension.
- FH vil arbejde for, at tilbagetrækningsordningerne i helhed giver ordentlige muligheder for en værdig tilbagetrækning for dem, der har behov for at trække sig tilbage før folkepensionsalderen.
- FH vil arbejde for en langsommere stigning i folkepensionsalderen med afsæt i anbefalingerne fra Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning.
- FH vil arbejde for et enkelt, velfungerende og samfundsøkonomisk bæredygtigt pensionssystem, hvor det kan betale sig at spare op.
- FH vil arbejde for et øget fokus på produktivitet fremfor arbejdsudbud, som værende afgørende for Danmarks velstand. Medarbejderne skal inddrages for at øge produktiviteten såvel som jobkvaliteten.
- FH vil arbejde for en etisk forsvarlig digital omstilling med fokus på borgernes sikkerhed og beskyttelse af deres rettigheder samt medarbejderinddragelse.
- FH vil arbejde for en mere fokuseret erhvervsstøtte, som skal understøtte optaget af ny teknologi og grøn omstilling såvel som muliggøre omprioritering af midler til andre effektfulde tiltag.
- FH vil arbejde for, at tålmodig og langsigtet statslig kapital understøtter udviklingen og udbredelsen af ny teknologi og grønne tiltag i den private såvel som i den offentlige sektor.
- FH vil arbejde for en ny styring af den offentlige sektor, der øger tilliden til medarbejdernes faglighed og fjerner unødvendige kontrolsystemer. I indsatsen vil FH bl.a. have et særligt fokus på arbejdet i Robusthedskommissionen og den omfattende frisættelse af den offentlige sektor, som SVM-regeringen har annonceret. En ny styring skal realisere potentialet i frisættelsen fra statslige regler, men uden at forringe arbejdsmiljøet for medarbejderne eller retssikkerheden og kvaliteten for borgerne.
- FH vil arbejde for, at trepartsforhandlingerne om udmøntning af en ekstraordinær ramme til løn- og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd kommer de offentlige lønmodtagere til gavn, bidrager til en velfungerende offentlig sektor, og at udmøntningen sker i respekt for den danske model. FH vil have fokus på, at

finansieringen af lønløftet sker så balanceret og hensigtsmæssigt som muligt. FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne følge det forberedende arbejde tæt og sikre, at resultaterne fra Lønstrukturkomitéens arbejde giver et godt afsæt for trepartsforhandlingerne.

- FH vil udarbejde en opdateret 2030-plan, som anviser en fuldt finansieret vej til at prioritere 2. generationsreformer og velfærden. Det indebærer en vækst i det offentlige forbrug, som er højere end det demografiske træk uden indregning af sund aldring.
- FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne arbejde for, at Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet finder ambitiøse løsninger på de store udfordringer, sundhedsvæsenet står overfor.
- FH vil gennem analyser og debatter sætte fokus på, hvordan de offentlige lederes rammevilkår i højere grad kan understøtte god ledelse af deres medarbejdere.
- FH vil arbejde for, at budgetloven med indførelse af flerårige budgetter bliver mere fleksibel, og at sanktionsmekanismerne lempes, samt at muligheden for at bevæge sig ned til underskudsgrænsen på -1 pct. finder anvendelse, hvis nødvendigt. Dette skal samlet set bl.a. understøtte brugen af investeringsmæssige tiltag med langsigtede effekter som fx forebyggelsesindsatser.
- FH vil arbejde for en dansk implementering af EU-rådets oplæg til et solidaritetsbidrag. FH ønsker en bred implementering for hele energisektoren og gerne andre sektorer, så der tilvejebringes væsentlig finansiering til inflationshjælp.
- FH vil følge udviklingen på arbejdsmarkedet og arbejde for en økonomisk politik, der understøtter tryghed og høj beskæftigelse for lønmodtagerne.
- FH vil arbejde for en ny reformkurs med afsæt i FH's forslag til 2. generationsreformer og FH's øvrige politik relateret til uddannelse, beskæftigelsesindsatsen mv. FH vil desuden arbejde for en mere nuanceret evaluering af reformpolitikken, så man i højere grad måler reformer med blik for fx kompetencebalancen på arbejdsmarkedet.
- FH vil arbejde for en lønmodtagervenlig skattepolitik med rimelige fordelingseffekter. FH vil konkret udarbejde udspil, der kan bidrage hertil, med øje for de politiske rammer, der ligger i regeringsgrundlaget.
- FH vil arbejde for, at en CO2-afgift for landbruget bidrager til at reducere udledningen og ikke fører til væsentlige lækageeffekter. Provenuet fra en CO2-afgift skal i vid udstrækning føres tilbage til de berørte erhverv og lønmodtagere. Det er afgørende for FH, at der også tages hensyn til lønmodtagernes kompetencer i en aftale, fx via midler til opkvalificering, ligesom man gjorde i aftalen om en grøn afgift for industrien.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Udfordringer

Grøn omstilling, digitalisering, klog anvendelse af nye teknologier og udvikling af velfærdssamfundet forudsætter viden, refleksion og uddannelse. Samtidig bidrager uddannelse til dannelse, og giver den enkelte gode muligheder på arbejdsmarkedet og bidrager aktivt som borger i samfundet, og så er uddannelse en vigtig brik i forhold til at bekæmpe ulighed og bryde den sociale arv. Derfor skal vi som samfund investere mere i uddannelse på alle niveauer.

Ungdomsuddannelser

Den forberedende grunduddannelse (FGU) blev etableret 1. august 2019 og er det vigtigste redskab til at sikre et videre uddannelsesforløb for de ca. 18 pct. af en ungdomsårgang, der efter grundskolen ikke umiddelbart kan påbegynde en erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse. Imidlertid er FGU udfordret på en række punkter. Der er fortsat mange steder problemer med kommunernes visitation, der er et faldende elevtal, og uddannelsen er underfinansieret i forhold til de opgaver og den målgruppe, den har. Med den politiske aftale om FGU fra oktober 2022 var der umiddelbart skabt en ramme for at løse disse problemer, men efterfølgende er der med den nye regering tvivl om, hvorvidt aftalen står ved magt. Derudover er der en fortsat behov for en række strukturelle og indholdsmæssige ændringer i forhold til den oprindelige aftale.

I 2030 kommer Danmark til at mangle 100.000 faglærte. Dette vil føre til en stor mangel på kvalificeret arbejdskraft, der både vil true vores velfærd, velstand og den grønne omstilling. Igennem de seneste år er der sket en stigning i antallet af lærepladser. Imidlertid er der en tendens til opbremsning, og der er grund til opmærksomhed på, at inflation og økonomisk usikkerhed kan betyde en afmatning og dermed færre praktikpladser. Derfor er der fortsat brug for en stor indsats for at styrke kvaliteten og gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive, så flere både unge og voksne vælger en erhvervsuddannelse.

Jo bedre man trives, desto bedre mulighed har man for at lære og udvikle sig. Desværre er der en tendens til, at flere unge føler sig pressede, stressede og oplever mistrivsel. Ikke mindst på de gymnasiale uddannelser.

Desuden er der mange unge, der ikke får en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det skyldes blandt andet, at der er en stor gruppe unge med svage kompetencer, som ikke påbegynder en ungdomsuddannelse. Men det skyldes også, at gruppen af studenter, som ikke kommer videre med uddannelse efter gymnasiet, bliver større og større. Det er et problem, fordi manglende erhvervskompetencer på sigt vil føre til en dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet og i sidste ende til marginalisering.

Videregående uddannelser

Det er afgørende, at det videregående uddannelsessystem i højere grad har fokus på, hvilke kompetencer der er brug for i vores samfund – det gælder i forhold til styrkelsen af vores velfærd, men det gælder også i forhold til den grønne omstilling og digitaliseringen af vores samfund. Frem mod 2030 får vi brug for, at endnu flere tilvælger en erhvervsakademi- eller professionsbacheloruddannelse, og allerede nu er der betydelige rekrutteringsudfordringer inden for bl.a. velfærdsområdet, samtidig med at søgnin-gen til de store professionsuddannelser er faldende.

Derfor skal uddannelsessystemet have fokus på arbejdsmarkedets kompetencebe-hov og tilrettelægges, så det sikres, at de ny-uddannede i højere grad kommer i relevant beskæftigelse efter endt uddannelse.

Og så er det centralt, at systemet kan håndtere omskifteligheden på arbejdsmar-kedet. Det forudsætter, at uddannelsessy-stemet er fleksibelt, sammenhængende og uden blindgyder.

Voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)

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

Imidlertid har VEU-aktiviteten gennem adskillige år været dalende for alle lønmod-tagergrupper. Desuden er der et velkendt mønster i, at kortuddannede, som ofte har det største behov for VEU, efter- og videre-uddanner sig mindst. Ikke mindst AMU er en væsentlig del af løsningen for opkvalifi-cering af ufaglærte og faglærte medarbej-dere.

Mange skal arbejde til de er over 70 år, og derfor er det uholdbart, at Danmark i dag bruger 96 pct. af midlerne til uddannelse

på de unge og kun 4 pct. på uddannelse af voksne.

Indsatser i 2023

- FH vil arbejde for, at de offentlige investeringer i uddannelse øges på alle niveauer, så lønmodtagerne får de kompetencer, der er brug for på arbejdsmarkedet, og vi som samfund bliver rustet til de store udfordringer som den grønne omstilling og udvikling af vores fælles velfærd.
- FH vil arbejde for, at der hurtigst muligt skabes vished om FGU-aftalen fra oktober 2022. Derudover vil vi i tæt samarbejde med FGU Danmark og DA arbejde for, at der sker de nødvendige strukturelle og indholdsmæssige ændringer af FGU, som skal sikre flere elever og bedre kvalitet.
- FH vil arbejde for en bedre balance i optaget på ungdomsuddannelserne og på de videregående uddannelser, så vi får de nødvendige kompetencer til både det offentlige og private arbejdsmarked. Herunder vil FH arbejde for, at der ned-sættes et Nationalt Kompetenceråd, som på tværs af uddannelsessystemet vil kunne bidrage til et vedvarende fokus på behovet for uddannelse og kompetence-udvikling i forbindelse med den grønne omstilling, digitaliseringen af vores samfund og i forhold til styrkelsen af vores velfærd.
- FH vil arbejde for at styrke kvaliteten af erhvervsuddannelserne, så flere søger og gennemfører en erhvervsuddannelse samt sikre tilstrækkeligt med oplærings-pladser, samt at erhvervsuddannelse bliver et mere attraktivt uddannelsesvalg for flere.
- FH vil arbejde for at styrke rekrutterin-gen til erhvervsakademi- og professions-uddannelserne, så vi får den nødvendige kvalificerede arbejdskraft. Det skal bl.a. ske med afsæt i FH's handlingsplan for

øget rekruttering til professionsuddannelserne på velfærdsområdet fra 2022.

- FH vil herudover arbejde for at styrke og videreudvikle den erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelsessektor, så der bliver mere sammenhæng og fleksibilitet på tværs af de videregående uddannelsesniveauer samt en bedre sammenhæng mellem ungdomsuddannelser og videregående uddannelser.
- FH vil arbejde for at understøtte og styrke de faglige repræsentanter i bestyrelser og udvalg på tværs af erhvervsakademier og professionshøjskoler.
- FH vil arbejde for at styrke mulighederne, adgangen til og vilkårene i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet. Det gælder på alle niveauer. Der skal sikres en særlig indsats over for ufaglærte. Vi skal bl.a. opnå en markant forbedring af de voksnes basale færdigheder i dansk og matematik og digitale færdigheder, sikre fortsat ambitiøse rammer om AMU samt tilvejebringe mere ambitiøse vilkår for videregående VEU. Derudover vil FH arbejde for, at der etableres en ret til rettidigt sporskifte, samt at der sættes mere fokus på uddannelsesplanlægning, så der kommer til at ske et uddannelsesløft på flere danske arbejdspladser.
- FH vil have særligt fokus på, at ovenstående vinder indpas i fornyelsen af trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU-trepartsaftalen), og at der sker en tilstrækkelig statslig medfinansiering.
- FH vil arbejde for, at der skabes en balance, hvor investeringer i digitalisering og grøn omstillingsteknologi suppleres med udvikling af nye medarbejderkompetencer.

Arbejdsret og arbejdsliv

Udfordringer

Overenskomstindgåelse og -håndhævelse

Overenskomstsyste­met skal anerkendes og respekteres som den altdominerende måde at regulere løn- og arbejdsvilkår på i Danmark.

FH skal sikre, at medlemsorganisationernes konfliktret ikke forringes og fortsat anerkendes som en grundlæggende forudsætning for den danske aftalemodel. FH bidrager derudover konkret med koordinering af medlemsorganisationernes sympatikonflikter.

Overenskomsterne er fagbevægelsens grundsten. Det er her, medlemmernes løn- og arbejdsvilkår forhandles direkte.

I forbindelse med overenskomstfor­nyelser understøtter FH forhandlerne og bidrager til koordination og videndeling, så det bedst mulige resultat for alle kan nås. FH's formelle rolle og kompetencer som hovedorganisation er central i forhold til processerne i Forligsinstitutionen, som understøtter, at der er mulighed for reelle forhandlinger på alle områder, og at alle får fornyet overenskomsterne.

I 2023 skal overenskomsterne på FH/DA-området fornyes. Der nedsættes et for­handlingsudvalg og forhandles med DA om rammeaftale, datagrundlag og beregnings­metoder. Forberedelsen er begyndt i 2022, og i 2023 intensiveres arbejdet frem mod, at der forhåbentligt indgås overenskomster på de fleste områder. FH vil med indsatsen være med til at sikre gode resultater, der

kan stemmes hjem med en høj ja-procent og høje stemmeprocenter. Arbejdet foregår i et samarbejde på tværs af FH-huset.

FH har også en meget betydelig rolle i at sikre, at de kollektive overenskomster efterleves og derved skabe den bedst mulige retsstilling for medlemmerne. Det er derfor en afgørende opgave for FH at sikre en hurtig, smidig og betryggende konfliktløsning til gavn for medlemmerne i de konkrete sager. Både medlemsorganisationerne og FH skal sikre, at ressourcerne koncentrerer sig om forhandlinger og sagsbehandling i sager, der ikke er udsigtsløse.

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

Derudover skal FH videreføre relevante serviceordninger inden for individuel an­settelsesret, arbejdsskadesager og socialrådgivning. Ordninger, der ikke finansieres af organisationernes kontingentkroner.

Håndtering af globalisering og digitalisering

FH skal medvirke til at sikre en effektiv indsats mod social dumping. 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. Derudover er det vigtigt at arbejde for, at udbudsreglerne ændres, så de i større omfang er med til at værne mod social dumping.

FH skal understøtte medlemsorganisationerne i deres arbejde med at overenskomstdække og håndhæve overenskomster med udenlandske virksomheder og indgå relevante aftaler med arbejdsgiverorganisationerne, der i overensstemmelse med udstateringsreglerne tager sigte på at modvirke social dumping. Det er aftalt, at samarbejdet med DA på området skal videreudvikles. Desuden procederer FH en række sager for medlemsorganisationerne, hvor udenlandsk arbejdskraft har fået undertrykt deres overenskomstmæssige rettigheder.

Den øgede digitalisering og platformsoekonomi gør det tydeligt, at der er behov for at håndtere de udfordringer, som atypisk ansatte og platformsbeskæftigede oplever, fx som ansat på 0-timers kontrakt eller som falske selvstændige, der ikke opnår rettigheder i henhold til den ansættelses- og socialretlige lovgivning. FH skal i samarbejde med medlemsorganisationerne afdække mulige tiltag, som imødegår udfordringerne for atypisk ansatte samt understøtte medlemsorganisationernes arbejde med indgåelse af overenskomster, også for nye typer virksomheder og arbejdstagere i atypiske jobs. Derudover vil FH afdække udfordringerne ved algoritmeledelse og afklare, om det giver anledning til at udarbejde ny politik og/eller særlige initiativer.

Arbejds miljø

Arbejds markedet kalder på en markant styrket arbejdsmiljøindsats, så alle lønmodtagere får et godt og bæredygtigt arbejdsliv. Nedslidende fysisk og psykisk arbejdsmiljø har store konsekvenser for den enkelte, begrænser muligheden for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere og koster det danske samfund mere end 80 mia. kr. årligt.

2022 har budt på et rekordhøjt antal dødsulykker på de danske arbejdspladser, ligesom der fortsat sker for mange arbejdsulykker. Kemiske påvirkninger giver lønmodtagere kræft, hudsygdomme og luftvejsslidelser. I mange brancher er de ansatte udsat for højt arbejds pres, vold og chikane,

som skaber stress og psykisk nedslidning. Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er endnu ikke slået igennem på landets arbejdspladser og kræver fortsat et stort fokus fra fagbevægelsens side.

Dertil kommer, at de sidste 20 års indsats i forhold til fysisk nedslidning har slået fejl. Samtidigt bliver udenlandske arbejdstagere fortsat udsat for social dumping med et ringe arbejdsmiljø, kritisable boligforhold og løn- og arbejdsvilkår, der ikke hører til på det danske arbejdsmarked.

Arbejdstilsynet står fra 2023 og frem til at få skåret sine bevillinger til tilsyn med arbejdsmiljø med mere end 100 mio. kr. Det er helt uholdbart. Der er brug for en ny, ambitiøs og langsigtet politisk arbejdsmiljøaftale, der sikrer en stabil og bæredygtig bevilling til Arbejdstilsynet.

Der er behov for at sikre et stærkt Arbejdstilsyn, der udvikler nye tilsynsmetoder og værktøjer til at styrke håndhævelsen og at undersøge perspektiver i en øget fagretlig behandling af arbejdsmiljø. Der er desuden behov for en genopretning af den danske arbejdsmiljøforskning, så arbejdsmiljøindsatsen kan funderes i solid viden.

Medlemmerne har store forventninger til, at FH-fagforeningerne opprioriterer arbejdet for et bedre arbejdsmiljø. Potentialet for at tiltrække og fastholde medlemmer gennem en synlig arbejdsmiljøindsats både lokalt og centralt skal udnyttes bedre.

Familie og ligestilling

Siden 1973 har danske kvinder haft ret til ligeløn for samme arbejde og arbejde af samme værdi, men der er stadig i gennemsnit 14,1 procent forskel på kvinders og mænds timeløn i 2021. Løngabet er bl.a. udtryk for diskrimination på den enkelte arbejdsplads, for at der er langt flere mænd end kvinder i lederstillinger, og for at job i kvindedominerede fag generelt lønnens lavere end job i mandsdominerede fag. Der har været meget fokus på ligeløn i de senere år, og der er flere initiativer til at reducere lønforskellene på vej. For at fastholde fokus og sikre at vi når i mål, vil FH i samarbejde

med medlemsorganisationerne/overenskomstparterne arbejde for en forpligtende aftale med arbejdsgivere og regering om ligeløn. FH vil også arbejde for den bedst mulige implementering af EU's kommende direktiv om løntransparens.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er et ligestillingsproblem. Nogle fag og brancher opleves som lukket land for det ene køn, og det er svært at bryde med de traditionelle forestillinger, som er med til at forme de unges uddannelses- og jobvalg. FH fortsætter samarbejdet med DA, KL, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om at finde løsninger og sætte initiativer i gang, der kan fremme en bedre kønsbalance og mangfoldighed på arbejdsmarkedet og på uddannelserne.

Behovet for at sikre en bedre balance mellem familieliv og arbejdsliv er fortsat stort. Børnefamilierne er pressede, og især når børn er syge mere end et par dage, er det svært for mange at få hverdagen til at hænge sammen. FH vil derfor i samarbejde med medlemsorganisationerne lave en ny familiepolitik, der kan styrke balancen mellem familielivet og arbejdslivet. Som en del af politikken skal der udvikles en model for en solidarisk finansieret ordning for pasning af syge børn og fravær på grund af familiemæssige årsager.

Indsatser i 2023

- FH vil frem mod de private overenskomstfornyelser i 2023 understøtte de forhandlende medlemsorganisationer gennem nedsættelse af et forhandlingsudvalg, relevante analyser og forhandling af klimaaftale og mæglingforløb med DA.
- FH vil sikre medlemsorganisationerne og deres medlemmer en fælles, effektiv og succesfuld konfliktløsning i arbejdsretlige sager.
- FH vil tilbyde medlemsorganisationerne relevante serviceordninger inden for juridisk kompetence og socialrådgivning.

Tilbuddet vil ikke være finansieret af kontingentkroner.

- FH vil arbejde for en ændring af udbudsloven, så den danske arbejdsmarkedsmodel kan fungere efter hensigten, og så alle myndigheder forpligtes til at anvende relevante arbejdsklausuler samt sikre effektiv kontrol og håndhævelse.
- FH vil arbejde for at få lovfæstet et krav om arbejdsklausuler og arbejdsmiljøklausuler i alle offentlige udbud, at kravet om de såkaldte oplæringsklausuler skærpes, og at kontrol og sanktioner styrkes markant, evt. i samspil med den øvrige kontrol mod social dumping.
- FH vil arbejde for at stoppe social dumping gennem etablering af et nationalt og europæisk ID-kort og revision af udbudsreglerne, så de fremmer brug af arbejdsklausuler, samt at EU-midler bindes sammen med overholdelse af ordnede løn- og arbejdsvilkår.
- FH vil arbejde for en bedre retssikkerhed for sårbar udenlandsk arbejdskraft inden for rammerne af den danske arbejdsmarkedsmodel og for at styrke den fælles myndighedsindsats i forhold til udenlandsk arbejdskraft.
- FH vil arbejde for, at aftalen med DA om revision af AFU (Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede) bliver fremsat som lovforslag.
- FH vil i forhold til atypisk ansatte, herunder platformsansatte, modvirke et tredje arbejdsmarked på nationalt og EU-plan. Og FH vil arbejde for en mere klar og rimelig afgrænsning af, hvem der formelt og reelt er arbejdstagere. Det være sig politisk, gennem konkrete retssager og kollektive kampskridt.
- FH vil gennemføre et vidensindsamlings- og politikafklaringsforløb omkring

algoritmeledelse, brugen af medarbejderdata, dataetik og AI.

- FH vil sikre, at implementering af EU-reguleringer sker i dansk ret med respekt for den danske overenskomstmodel og EU-rettens effektivitetsprincip.
- FH arbejder fortsat for at få implementeret en række EU-domstolsafgørelser om arbejdstid.
- FH vil arbejde for, at initiativerne i det af FH og DA aftalte fælles indspil til en ny arbejdsmiljøaftale gennemføres af den kommende regering, herunder at sikre en stabil og bæredygtig bevilling til AT's tilsyn med arbejdsmiljø og social dumping.
- FH vil arbejde for øget synlighed om bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og en mere effektiv håndhævelse, ligesom at der vil blive arbejdet for en helhedsorienteret tilgang til forebyggelse af muskel-skeletbesvær og nedslidning.
- FH vil bidrage til løsninger, der kan vende den negative udvikling i alvorlige ulykker og dødsulykker, herunder sikring af effektive reaktionsformer og sanktioner.
- FH vil arbejde for, at AT udvikler sine tilsynsmetoder og reaktionsmuligheder mhp. at styrke håndhævelsen, herunder ift. de nye udfordringer forbundet med platformsarbejde, soloselvstændige og atypiske ansættelsesformer.
- FH vil sammen med organisationerne undersøge mulighederne for, at arbejdsmiljø i højere grad kan håndhæves fagretligt.
- FH vil på tværs af arbejdsmiljø- og ligestillingsområdet bidrage til udvikling af forslag til øget inklusion og bedre arbejdsmiljø for LGBT+ personer på arbejdsmarkedet.
- FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne/overenskomstparterne arbejde for en forpligtende aftale med arbejdsgivere og regering om, hvornår løngabet senest skal være lukket. FH vil også arbejde for den bedst mulige implementering af EU's kommende direktiv om løntransparens.
- FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne udvikle en familiepolitik, der kan styrke balancen mellem familielivet og arbejdslivet. Som en del af politikken skal der udvikles en model for en solidarisk finansieret ordning for pasning af syge børn.
- FH vil fortsætte samarbejdet med arbejdsgiverorganisationerne om at finde løsninger og sætte initiativer i gang, der kan fremme en bedre kønsbalance og mangfoldighed på arbejdsmarkedet og på uddannelserne.

EU og det internationale område

Udfordringer

Et fair Europa for lønmodtagerne

Et stærkt dansk engagement i EU kan bidrage til vækst og beskæftigelse i Danmark. Dansk økonomi nyder godt af den store eksport til resten af EU, og det skaber arbejdspladser i Danmark. Men Europa står overfor udfordringer som følge af krigen i Ukraine med tilhørende energikrise og inflation. Det medfører, at vi måske ser ind i en periode med lav vækst og faldende beskæftigelse i hele Europa. FH skal arbejde for, at fælles, europæiske løsninger har fokus på at understøtte vækst og skabelsen af gode arbejdspladser samtidig med, at der skubbes på for en retfærdig grøn og digital omstilling med lønmodtagerne i centrum. Den nødvendige genopretning i EU og globalt skal være med lønmodtagernes rettigheder og velstand i fokus, så den stigende ulighed begrænses.

Fremtidens arbejdsmarked og fælleseuropæiske løsninger, hvor det giver mening

Den digitale omstilling kommer til at definere fremtidens arbejdsmarked med vækst i nye og atypiske ansættelsesformer, flere digitale arbejdsformer og øget brug af kunstig intelligens og overvågning. FH mener, at EU skal forsøge at finde fælles løsninger på en række af udfordringerne.

EU har bidraget til at styrke danske lønmodtageres rettigheder og beskyttelsesniveau. FH vil arbejde for en lønmodtagerdreven dagsorden, der skaber bedre forhold for

danske og europæiske arbejdstagere, og som samtidig respekterer den måde, vi har indrettet os på i Danmark, herunder parternes autonomi til at aftale, indgå og håndhæve kollektive aftaler.

Arbejdskraftens fri bevægelighed har en skyggeside i form af social dumping. FH arbejder på flere fronter på EU-plan for at skabe hindringer for social dumping. Det er vigtigt, at EU's kommende krav om bæredygtighedsrapportering, herunder om arbejdsvilkår og overenskomstdækning, understøtter den danske model og omfatter forhold i de globale værdikæder.

FH vil bakke op om initiativer, der gør, at arbejdstagerrettigheder ikke er underordnet de økonomiske friheder under forudsætning af, at dette gennemføres på en måde, der ikke anfægter den danske aftalemodel.

Respekt for de nationale arbejdsmarkeds- og samfundsmodeller

For at sikre europæiske løsninger, som respekterer den danske arbejdsmarkeds- og samfundsmodel, forudsætter det, at FH går ind i det europæiske forhandlingsrum med en konstruktiv og kritisk tilgang fra sag til sag og selv bidrager med at formulere konkrete løsningsforslag.

FH støtter op om de politiske målsætninger i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Men søjlen skal forblive et politisk kompas og ikke gøres bindende. Det vil sige, at de initiativer, der finder inspiration i søjlen, skal respektere kompetenceforde-

lingen og de nationale aftalemodeller og forhold. I 2023 påbegyndtes arbejdet med at udarbejde initiativer til den indkomne EU-kommission i 2024. FH vil være aktiv i den proces og påvirke med udgangspunkt i FH's europapolitiske sigtelinjer "Et fair Europa for lønmodtagerne".

ETUC afholder kongres i maj 2023, og FH ønsker en europæisk lønmodtagerstemme, der kan fremme bedre vilkår for europæiske arbejdstagere i EU. Samtidig ønsker FH, at den danske aftalemodel respekteres i ETUC's positioner. Hvis FH skal sætte et stærkt lønmodtageraftryk på fremtidens udfordringer, kræver det også en aktiv indsats i forhold til ILO og til det faglige samarbejde i både NFS og ITUC.

Indsatser i 2023

- FH vil arbejde for vedtagelsen af et ambitiøst direktiv for platformsarbejde, som kan styrke den effektive virkning af den danske model i et globalt og digitaliseret arbejdsmarked og sikre korrekt beskæftigelsesstatus.
- FH vil sammen med blandt andre nordiske faglige organisationer sætte fokus på omfanget og konsekvenserne af international arbejdsmarkedskriminalitet gennem afholdelse af konference i Bruxelles.
- FH vil aktivt deltage i ILO arbejdet og vil i samarbejde med Ulandssekretariatet arbejde med ILO's nye projekt om at udarbejde en ny international standard vedrørende lærlinge og elever.
- FH vil arbejde for at sikre bedre håndhævelsesredskaber og gennemsigtighed til at gøre op med uligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi gennem vedtagelse af løntransparensdirektivet og fortsat fokus på ligestilling gennem afholdelse af events.
- FH vil arbejde for at styrke den sociale dialog på europæisk plan.
- FH vil arbejde for, at parterne på europæisk plan indgår en aftale om et direktiv om telearbejde og retten til at være offline "the right to disconnect", så rammerne for telearbejde opdateres for at passe til de vilkår og udfordringer, arbejdstagere i EU har på nuværende tidspunkt, så det også adresserer det digitale og hybride arbejdsmiljø.
- FH vil i samarbejde med Kommissionens kontor i Danmark, medlemsorganisationerne og andre relevante interessenter undersøge muligheden for at sætte færdigheder på dagsordenen i forbindelse med European Year of Skills 2023.
- FH vil arbejde for at holde virksomhederne op på deres samfundsansvar med fokus på at sikre arbejdstagerrettigheder og overenskomster i hele den globale værdikæde. Det gælder fx direktivforslaget om lovpligtig due diligence og forslaget om forordning om varer fremstillet ved tvangsarbejde, EU's handelspolitik og økonomisk diplomati.
- FH vil arbejde for, at EU's kommende krav til virksomheders bæredygtighedsrapportering, herunder om arbejdsvilkår og overenskomstdækning, understøtter den danske model og omfatter forhold i de globale værdikæder.
- FH følger den grønne dagsorden både på europæisk og internationalt plan, har fokus på inddragelsen af lønmodtagerne, og FH vil i den forbindelse udbrede de gode eksempler i internationalt regi.
- FH vil indgå i den planlagte nordiske trepartsdialog om klimapolitik og den nordiske arbejdsmarkedsmodel under det islandske formandskab i 2023 med udgangspunkt i sin politik omkring den grønne omstilling (helhedsplanen).
- FH vil i forbindelse med ETUC's kongres den 23.-26. maj 2023 arbejde for at sætte

konkrete aftryk på ETUC's arbejdsprogram med henblik på at fremme bedre vilkår for arbejdstagere i EU samtidig med, at FH skal sikre, at den danske aftalemodel respekteres.

- FH henviser desuden til de i FH's hhv. Europapolitiske Sigtelinjer og Internationale Sigtelinjer vedtagne prioriteter og politikker.

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

Islands Brygge 32D

2300 København S

www.fho.dk