

Årets indsats 2024



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

Indhold

Forord	3
Indsatsområde 1	
Forpligtende fællesskab om organisering	4
Indsatsområde 2	
Vækst, velfærd og beskæftigelse.....	6
Indsatsområde 3	
Uddannelse og kompetenceudvikling	12
Indsatsområde 4	
Arbejdsret og arbejdsliv	16
Indsatsområde 5	
EU og det internationale område.....	20

Årets indsats 2024

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Layout og print: FH

ISBN: 978-87-93822-35-1

April 2024

Forord

Mens regeringen i 2023 udråbte arbejdskraft som dansk politiks nye valuta, kan 2024 blive året for den meget omtalte ”bløde landing” for dansk økonomi udtrykt ved en svag men støt stigning i ledigheden og faldende økonomisk aktivitet i vores nabolande. En mulig afmatning kan blive bagtæppet for den ventede gentænkning af beskæftigelsesindsatsen, hvor det er afgørende, at flexicurity-modellen ikke svækkes, og at lønmodtagere ikke parkeres i ledighed, men opkvalificeres til at spille en aktiv rolle i arbejdsstyrken.

I fagbevægelsen ved vi, at svaret på arbejdskraftspørgsmålet må og skal være at sikre arbejdskraft med den rette faglighed og de rigtige kompetencer. Det gælder ikke mindst i et 2024, som i høj grad kommer til at være fokuseret på uddannelsesområdet. Fra folkeskoleforhandlinger over udmøntning af ekstra midler til erhvervsuddannelserne, en potentiel alternativ ungdomsuddannelsesvej, en særlig opmærksomhed på sårbare unge uden job og uddannelse, reform af professionsuddannelserne, op-

følgning på VEU-trepartsaftalen fra 2023 og implementering af universitetsreformen vil FH arbejde på at styrke kvaliteten, finansieringen, rekrutteringen og fastholdelsen, så vi sikrer, at fællesskabets midler bruges på at uddanne til arbejdsmarkedets behov.

I 2024 vil FH arbejde for at sikre et lønmodtagerperspektiv i Europaparlamentsvalget og have et særligt fokus på forberedelserne af det danske EU-formandskab samt kommunal- og regionsrådsvalget i 2025. FH vil understøtte de offentlige overenskomstforhandlinger parallelt med forberedelserne til OK25. FH vil sammen med medlemsorganisationerne fastholde en skarp opmærksomhed på medlemsudviklingen og initiativer til at imødegå udviklingen og undersøge mulighederne for aftaler i forhold til arbejdsmiljø, som beskrevet i OK23-mæglingsskitsen. FH vil arbejde for et ambitiøst EU-direktiv for platformsarbejde og for et stærkt nationalt og europæisk fokus på arbejdstagerperspektivet i lovgivningsarbejde om digitalisering, AI og algoritmer.



Morten Skov Christiansen
Formand



Nanna Højlund
Næstformand



Flemming H. Grønsund
Næstformand

Forpligtende fællesskab om organisering

Udfordringer

Kongressen i 2022 vedtog, at det er et fælles mål at vende medlemsudviklingen for FH-fagbevægelsen i den kommende kongressperiode. I 2024 er vi halvvejs i perioden, og FH vil derfor gøre status for det fælles mål.

FH er af kongressen forpligtet til at arbejde for, at fællesskabet udvikler og igangsætter initiativer, som skal bidrage til at organisere og fastholde flere i FH's medlemsorganisationer. I 2024 vil FH have særligt fokus på at understøtte de projekter, der er blevet tildelt midler fra udviklingspuljen, sparre med de projektansvarlige og bidrage til løbende opsamling af viden, resultater og læring. FH vil desuden udarbejde forslag til anvendelse af de resterende midler med det udgangspunkt, at midlerne skal ud og arbejde for vores fælles mål.

Der er vedtaget et nyt strategisk koncept for OK-indsatsen, som i 2024 skal konkretiseres og udmøntes i konkrete kampagne- og kommunikationsindsatser om værdien af fagforeningsmedlemsskabet med fokus på det gode arbejdsliv. FH vil udarbejde nye koncepter for organisatoriske aktiviteter, der understøtter kampagnens budskaber, og indtænke det i eksisterende fælles aktiviteter som fx 1. maj. Det er en generel udfordring på tværs af landet, at færre og færre deltager i 1. maj. FH vil samle lokale erfaringer og udvikle forskellige forslag til tiltag, der kan bruges til at få flere og andre målgrupper med.

Der skal udarbejdes en midtvejsevalue-

ring af FH's lokale struktur frem mod kongressen i 2026. Arbejdet igangsættes medio 2024, hvor første skridt bliver at drøfte evalueringens design med FFO og med inddragelse af sektionerne. Særlige opgaver for sektionerne i 2024 bliver herudover valget til Europa-Parlamentet i foråret og den tidlige indsats frem mod kommunal- og regionsrådsvalget i november 2025.

FH vil kommunikere om de vigtigste dagsordener for lønmodtagerne frem mod EP-valget og generelt i løbet af året – gennem traditionelle og sociale medier, nyhedsbreve, hjemmeside og andre kanaler. FH vil have særlig fokus på at udfolde ungeløftet og indtænke det ved relevante begivenheder såsom folkemøde og Lønmodtagernes Topmøde.

Fagbevægelsen skal være et naturligt sted at være medlem og aktiv for unge med et fag. Det kræver, at ungdomsarbejdet prioriteres i medlemsorganisationerne og i FH-fællesskabet. FH vil fortsat understøtte et stærkt ungefællesskab på tværs gennem ungenetværket og bl.a. udvikle en ny uddannelse for unge faglige ledere. Arbejdsgruppen om FH-fællesskabets indsatser målrettet unge vil i 2024 levere et idékatalog med konkrete forslag til indsatser rettet mod organisering af unge i fagbevægelsen samt starte arbejdet med at udarbejde et konkret forslag til, hvordan Fagbevægelsens Skoletjeneste og Jobpatruljen kan forankres i fællesskabet i FH. Der vil også være fokus på videns- og erfaringsudveksling på organi-

seringsområdet løbende i organiseringsnetværket og på de to organiseringskonferencer i slutningen af 2024.

FH vil desuden fortsætte med at gennemføre analyser på organiseringsområdet, som har til formål at sikre et solidt, fælles vidensgrundlag for medlemsorganisationernes organiseringsarbejde. I 2024 præsenteres bl.a. en analyse af lokalafdelingernes strategier og tiltag til at rekruttere og fastholde flere medlemmer.

Indsatser i 2024

- FH vil gøre status på det fælles mål om at vende medlemsudviklingen.
- FH vil udarbejde forslag til anvendelse af de resterende midler i den kongresvedtagne udviklingspulje til nye organiseringsindsatser.
- FH vil relancere OK-indsatsen indenfor det nye strategiske koncept, herunder udvikle nye koncepter for organisatoriske aktiviteter.
- FH vil – som inspiration til de lokale sektioner – udvikle forslag til nye tiltag til 1. maj, som kan få flere til at deltage.
- FH vil igangsætte midtvejsevalueringen af den lokale struktur.
- FH vil føre kampagne op til Europa-Parlamentsvalget 2024 og understøtte de lokale sektioner i den tidlige indsats op til kommunal- og regionsrådsvalget 2025.
- FH vil udfolde ungeløftet og indtænke det ved relevante begivenheder i 2024.
- FH vil tilbyde en ny lederuddannelse målrettet ungdomsforbundene under FH.
- FH vil præsentere et idékatalog med konkrete forslag til indsatser rettet mod organisering af unge i fagbevægelsen.

Vækst, velfærd og beskæftigelse

Udfordringer

Dansk økonomi er stærk. De offentlige finanser har aldrig været sundere, beskæftigelsen er rekordhøj og inflationen er ved at finde et mere normalt lejde. Der er dog også tegn på, at økonomien er på vej ned i tempo. Ledigheden stiger støt måned for måned, men ganske langsomt og fra et lavt udgangspunkt, og antallet af fyringsvarsler stiger. Der er fortsat økonomisk fremgang, men fremgangen er isoleret til medicinalindustrien, mens den øvrige økonomi står stille. Vi har i et stykke tid talt om en blød landing for dansk økonomi – måske er den her. Et højere renteniveau og faldende aktivitet i omkringliggende lande øger usikkerheden og risikoen for en hårdere opbremsning i dansk økonomi, men udgangspunktet for en afmatning er godt.

Lønmodtagerne, som oplevede et væsentligt reallønstab i 2022, som følge af den høje inflation, kan se frem til betydelige lønstigninger og en genopretning af reallønnen som følge af et stærkt overenskomstresultat i foråret 2023.

De offentlige finanser er sunde, men der er også behov for massive investeringer i både velfærden, den grønne omstilling og forsvaret de kommende år. Den grønne omstilling er en bunden opgave og investeringer i velfærden, så den følger både med demografien og med velstandsudviklingen, er en forudsætning for at bevare og fremtidssikre den universelle velfærdsmodel. Det er grundlaget for det samfund vi har i dag,

hvor den offentlige og den private sektor er hinandens forudsætninger.

Skal vi lykkes med at bevare et velfærdssamfund, som vi kender det, og samtidig lykkes med den grønne omstilling, er der derudover behov for at investere i at øge udbuddet af arbejdskraft med de rette kompetencer. Derfor er der også behov for at investere i beskæftigelsesindsatsen og dagpengesystemet således, at medarbejdere, der bliver ledige – fx som følge af den grønne omstilling – hjælpes godt videre.

Pensionsalder og tilbagetrækning samt gode pensionsvilkår

Koblingen af folkepensionsalderen til levetiden er stadig en voksende udfordring for lønmodtagerne, som har udsigt til markante stigninger i folkepensionsalderen. Kommission om tilbagetrækning og nedslidning har anbefalet en mere lempelig indeksering, der er forenelig med sunde offentlige finanser, en fortsat udvikling af velfærdssamfundet der samtidig bidrager til en mere balanceret generationskontrakt. De muligheder skal afsøges.

Det skal også være muligt at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Både for dem, hvor arbejdsevnen svigter, og for dem, der har været rigtig mange år på arbejdsmarkedet og vil sikre sig nogle gode år i deres otium. Seniorpension, tidlig pension og efterløn retter sig mod forskellige målgrupper og supplerer hinanden godt.

Regeringen har i regeringsgrundlaget lagt

op til betydelige forringelser af tilbagetrækningsordningerne, men har med 2030-planen annonceret, at de forringelser er taget af bordet. Hvis seniorer og tilbagetrækning drøftes som led i en permanent trepartsinstitution, vil FH have øje for, at rettighederne til tidlig tilbagetrækning ikke forringes, men at rammer og regler understøtter mulighederne for at seniorerne kan og vil fortsætte på arbejdsmarkedet i flere år.

Der er allerede gjort meget for at skabe et godt samspil mellem arbejdsmarkedspensionerne og folkepensionen, så det kan betale sig for alle at spare op til pension, uanset hvor i arbejdslivet man befinder sig. Men de sidste hurdler skal væk, så alle kan få fuld gevinst af at spare op til pension.

Erhvervspolitik og grøn omstilling

Dygtige lønmodtagere og virksomheder har i de sidste årtier høstet gevinster ved åbne markeder internationalt. De gode forudsætninger har medført flere arbejdspladser og højere lønninger for mange i Danmark, hvilket har bidraget til dansk økonomi. Den nye geopolitiske og konkurrencemæssige virkelighed ændrer de strukturelle forudsætninger for denne gunstige situation. Den nye virkelighed kommer med nogle store udfordringer, men også politiske muligheder i form af fx en aktiv erhvervspolitik, nye åbninger for sociale klausuler osv.

Udviklingen og implementeringen af ny teknologi og viden er centrale drivkræfter for beskæftigelse, muligheden for at løse samfundsudfordringer og for global konkurrenceevne. Udvikling af nye teknologier er forbundet med store økonomiske risici bl.a. fordi det kan tage lang tid at realisere gevinsterne. Risikoen er særlig høj i den allerførste del af udviklingsfasen. Staten skal i højere grad turde sætte retning og sikre, at der udvikles løsninger på de store samfundsmæssige udfordringer, som Danmark og resten af verden står overfor. Det gælder fx den grønne omstilling.

Andre lande bruger i stigende grad risikovillig, tålmodig og langsigtet kapital som et konkurrenceparameter for at tiltrække

virksomheder, hvor konkrete missioner følges i partnerskab med erhvervslivet og understøttes via statslige investeringsprogrammer.

Lønmodtagerne bakker op om den grønne omstilling, men er generelt optaget af, at den bliver socialt retfærdig. Hvis der ikke bliver leveret på den del, er der en risiko for, at det vil svække opbakningen til den grønne omstilling. Derfor er det afgørende, at der bliver taget hånd om dem, der risikerer at komme i klemme, og at der er institutioner og mekanismer, der understøtter en retfærdig omstilling.

Velfærd

Danmark står 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 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. Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra 2023 håndterer nogle ekstraordinære udfordringer, og lægger samtidig spor for de offentlige overenskomstparterers videre drøftelser af en bæredygtig og fleksibel løndannelse.

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.

Finanspolitiske rammer

I den nære horisont lurer begyndelsen på hængekøjeårene. Fra 2030 og en årrække

frem er der udsigt til underskud på den offentlige saldo. Det er hensigtsmæssigt at starte den politiske diskussion om, hvordan det håndteres, så der ikke skal foretages store nedskæringer i velfærden i de år, når der samtidigt venter betydelige overskud på saldoen på den længere bane.

Derudover har kommuner og regioner dårlige muligheder for at investere i langsigtede indsatser, der først giver gevinst i fremtiden. Ligeledes er det en udfordring, at de positive økonomiske gevinster af sådanne investeringer ikke kan medregnes i statens, regionernes og kommunernes budgetter. Det skyldes bl.a. budgetloven, der ikke rummer muligheder for flerårige budgetter, og er dermed medvirkende til at spænde ben for en større investeringstankegang i kommuner og regioner.

Styring og ledelse i den offentlig sektor

En effektiv drift af det danske velfærdssamfund er afgørende for at kunne levere kvalitetsvelfærd til borgerne. Samtidig har den offentlige styring og ledelse en stor betydning for de rammer hvori offentligt ansatte kan udøve deres faglighed.

Dermed bliver en god styring og ledelse af den offentlige sektor et afgørende parameter i borgernes velfærd, samt i offentlige arbejdspladser evne til at fastholde og tiltrække medarbejdere. En evne som kun bliver mere presserende i de kommende år, hvor der bliver markant flere børn og ældre i forhold til befolkningen i den erhvervsaktive alder.

Dog har den offentlige sektor gennem et konstant politisk fokus på effektivitet koblet med løbende effektiviseringer og besparelser krav udviklet sig til et system, som for ofte præges af mistillid og kontrol.

Politikere fra både centralt og lokalt hold, tilsynsmyndigheder og den øverste ledelse i landets kommuner og regioner har alle bidraget til, at medarbejderne og de offentlige arbejdspladser måles på meget andet end velfærden. Og de offentligt ansatte er ofte nødt til at bruge tid på aktiviteter, der ikke skaber velfærd til borgere eller virksomheder.

Sammen med det konstante pres på ressourcer, så er konsekvensen at velfærden forringes.

De seneste år har der været en stærk politisk dagsorden om at frisætte den offentlige sektor, hvilket er med til at understrege, at der er en bred politisk erkendelse af at styringen er blevet for stram og detailorienteret. Den politiske debat om, hvordan frisættelsen skal gennemføres, og hvad målet er med den, er der dog ikke den samme enighed om. Dermed indeholder frisættelsesdagsordenen både potentialer og udfordringer.

Gentænkning af den aktive beskæftigelsesindsats

I SVM-regeringsgrundlaget lægges der op til en større reform af beskæftigelsessystemet i indeværende folketingsperiode, blandt andet med henblik på at realisere en besparelse på 3 mia. kr. frem mod 2030. Regeringen har på den baggrund nedsat en ekspertgruppe som i juni 2024 skal komme med forslag til fremtidens beskæftigelsesindsats. For FH er det afgørende, at denne gentænkning sker på en måde, så flexicurity-modellen ikke svækkes.

FH sidder i følgegruppe til ekspertgruppen og har i 2023 udarbejdet et udspil til gentænkningen af beskæftigelsesindsatsen, der giver et godt udgangspunkt for konstruktivt at indgå i dialogen om fremtidens beskæftigelsessystem. Udspillet tager udgangspunkt i at sikre mere frihed, tillid og værdighed i beskæftigelsesindsatsen fremadrettet.

Det er afgørende, at den aktive arbejdsmarkedspolitik effektivt sikrer ret til uddannelse og opkvalificering i ledighedsperioden. Ledighed skal ikke blot være ventetid, men spille en aktiv rolle i opkvalificering af arbejdsstyrken. Det stiller både den enkelte og samfundet stærkere. I FH's udspil lægges der op til at arbejdsløse får flere rettigheder til afklaring og uddannelse. På den måde sikres retssikkerheden for den enkelte, samtidigt med at sagsbehandlere får mere metodefrihed til at bruge deres faglighed.

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 kontaktføreløb, hvor dagpengemodtagere placeres mellem jobcentre og a-kasserne.

Fra 1. januar 2024 træder en efterspurgt og nødvendig forenkling af beskæftigelsesindsatsen i kraft, når dagpengemodtagerne i de første tre måneders ledighed kun skal have kontakt med deres a-kasse. Dermed er det i den periode slut med parallelle forløb i både a-kasser og jobcentre.

FH er i 2023 kommet med udspil til at a-kasserne skal have det fulde ansvar for forsikrede ledige under forudsætning af, at det bliver en markant anderledes beskæftigelsesindsats med mere metodefrihed. A-kasserne har et unikt branchekendskab og viden om jobåbninger, og det bør i højere grad komme de ledige til gavn.

Et rummeligt arbejdsmarked

Ledigheden er fortsat lav, og beskæftigelsen er rekordhøj. Alligevel er der grupper, der står udenfor arbejdsfællesskabet. Beskæftigelsesfrekvensen er fortsat lavere for ikke-vestlige indvandrere, mere end 40.000 unge står uden job og uddannelse, og mange seniorer oplever ikke en efterspørgsel på deres arbejdskraft.

Antallet af personer på langvarige sygedagpengeforløb, den stærkt begrænsede effekt af ressourceforløb samt stigningen i tilkendelser til førtidspension er et udtryk for en samlet social-, sundheds- og beskæftigelsespolitik, der ikke formår at løfte i tilstrækkelig grad.

Udenlandsk arbejdskraft på ordentlige vilkår

Der har aldrig været så mange udenlandske arbejdstagere i Danmark som nu. Det samlede antal af udenlandske lønmodtagere i Danmark er ca. 380.000 personer, og den

samlede vækst i år har været betydelig med en stigning på 17.000 udenlandske lønmodtagere. Langt hovedparten kommer fra EU/EØS, men også antallet af arbejdstagere fra tredjelande er steget.

Alligevel har SVM-regeringen lempet på adgangen til Danmark. Den 1. april 2023 trådte en ny supplerende beløbsordning med en langt lavere beløbsgrænse i kraft. Muligheden for at arbejde i Danmark uden arbejdstilladelse er blevet udvidet - og på lovprogrammet for 2023/24 er der anmeldt et lovforslag til fremsættelse om lempede krav om lønudbetaling til dansk bankkonto.

FH er bekymret for lempelserne henset til de omfattende udfordringer med social dumping, misbrug af ordningerne og lønpres.

Integrationspolitik der virker

Mange indvandrere er kommet i job under højkonjunkturen, og det er positivt. FH har i efteråret 2023 indgået en trepartsaftale om integrationsgrunduddannelsen (IGU), hvormed ordningen udvides, finansieringen af dansktilbud styrkes og der indføres en række branchespor. Det er positivt og understøtter god, arbejdsmarkedsrettet integration.

Regeringens integrationspolitik er imidlertid bekymrende uambitiøs. I oktober 2023 indgik regeringen en aftale om 37 timers arbejdspligt for ledige i kontanthjælpssystemet, der langt overvejende vil berøre flygtninge og familiesammenførte. Arbejdspligten er tænkt som et redskab i integrationsindsatsen, men skønnes at have en stærkt begrænset beskæftigelseseffekt og indebærer en stor risiko for fortrængning. Det er uambitiøst og bekymrende henset til det store potentiale for øget arbejdsmarkedsdeltagelse blandt indvandrere.

Samtidig er udlændingepolitikken indrettet sådan, at reglerne om permanent ophold giver et incitament til at arbejde ufaglært fremfor at tage en uddannelse på et mangelområde, og hvor indvandrere, der er i gang med en uddannelse eller er i arbejde, udvises trods efterspørgsel på deres arbejdskraft.

Indsatser i 2024

- FH vil arbejde for en langsommere stigning i folkepensionsalderen med afsæt i anbefalingerne fra Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning.
- FH vil arbejde for gode muligheder for tidlig tilbagetrækning for lønmodtagere med lange arbejdsliv eller begrænset arbejdsevne.
- FH vil arbejde for et enkelt, velfungerende og samfundsøkonomisk bæredygtigt pensionssystem, hvor det kan betale sig at spare op.
- FH vil opdatere og udvikle nye erhvervs-politiske forslag, hvor det er opportunt.
- FH vil fortsat arbejde for, at tålmodig og langsigtet statslig kapital understøtter udviklingen og udbredelsen af ny teknologi og grønne tiltag i den private sektor.
- FH vil arbejde for en retfærdig grøn omstilling til gavn for lønmodtagerne og herunder at der bliver taget hånd om dem, der kan komme i klemme i forbindelse med omstillingen.
- FH vil arbejde for udbredelsen af og kontrollen med sociale klausuler ved offentlige indkøb og udbud.
- FH vil i forlængelse af 2030-planen arbejde for at de finanspolitiske rammer på kort, mellemlang og lang sigt understøtter en velfungerende offentlig sektor. FH vil arbejde for at udgifterne til velfærd både demografi- og velstandskorrigeres for at fremtidssikre den universelle velfærdsmodel.
- FH vil arbejde for prioritering af 2. generations-reformer.
- FH vil fortsætte arbejdet for mere balance og åbenhed i regnereglerne for effektvurderinger af reformer, samt for mere nuancerede evalueringer med blik for fx kompetencebalancen på arbejdsmarkedet.
- FH vil arbejde for en lønmodtagervenlig skattepolitik med rimelige fordelings-effekter og som understøtter organisering på arbejdsmarkedet.
- FH vil arbejde for, at budgetloven med indførelse af flerårige budgetter bliver mere fleksibel, og at sanktionsmekanismerne lempes. Dette skal bl.a. understøtte brugen af investeringsmæssige tiltag med langsigtede effekter som fx forebyggelsesindsatser.
- FH vil arbejde for en ny styring af den offentlige sektor, der skaber kvalitet til borgerne ved at øge tilliden til lokale beslutninger, medarbejdernes faglighed og ved at understøtte god ledelse på offentlige arbejdspladser. I indsatsen vil FH have et særligt fokus på den omfattende frisættelse af den offentlige sektor, som SVM-regeringen har stillet i udsigt.
- Med udgangspunkt i sit udspil til gentænkning af beskæftigelsesindsatsen vil FH gennem hele 2024 gennemføre en interessevaretagelsesindsats målrettet ekspertgruppe og politiske aktører. Enkelte af elementerne af udspillet kan indgå i forskellige politiske sammenhænge.
- FH vil i tilknytning til ovenstående indsats om gentænkning af beskæftigelsesindsatsen ikke mindst arbejde for, at a-kasserne får et større ansvar i den aktive arbejdsmarkedspolitik, og at a-kas-sernes rolle i forbindelse med kontaktførelset for dagpengemodtagere styrkes yderligere.
- FH vil arbejde for et tryggere og forenklet dagpengesystem. Det er positivt, at det aftalte beskæftigelsestillæg er realiseret.

ret, så dagpengenes højeste beløb hæves markant de første tre måneder af ledighedsforløbet, men der er fortsat brug for forbedringer af dagpengesystemet. Dette gælder både dagpengedækningen, som skal forbedres, og det gælder behovet for at gennemføre den længe ventede gennemskrivning af dagpengereglerne, som blev lovet i 2015.

- FH vil arbejde for, at udsatte unge og voksne 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. Det vil også indgå i arbejdet med en ny beskæftigelsesindsats.
- FH vil arbejde for en ambitiøs seniorpolitik, der sigter mod at skabe gode rammevilkår for, at flere seniorer kan og vil blive på arbejdsmarkedet.
- FH vil arbejde for, at opholdsordningerne til erhverv for tredjelandsborgere understøtter et arbejdsmarked på ordnede vilkår med henblik på at modvirke social dumping og et urimeligt lønpres, der undergraver den danske model. FH vil konkret komme med forslag til regulering af opholdsordningerne til erhverv samt til ordningen for udenlandske praktikanter.
- FH vil arbejde for en integrationspolitik, hvor sprog, uddannelse og arbejdsmarkedsdeltagelse fungerer sammen, og som reelt løfter indvandrere i varig beskæftigelse. FH vil arbejde for en udlændingepolitik, der ikke modvirker uddannelse, og hvor indvandrere, der uddanner sig eller har en robust arbejdsmarkedstilknytning, ikke hjemsendes.

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 afgørende 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 ungdomsuddannelse (FGU) er det vigtigste redskab til at sikre et videre uddannelsesforløb eller job til unge, som efter grundskolen ikke har forudsætninger for at starte på en ungdomsuddannelse, eller som er kommet skævt ind i uddannelsessystemet. Nye tal viser, at 65 procent af dem, der fuldfører FGU, er begyndt på en uddannelse eller er i job fire måneder efter de har afsluttet FGU. Men elevtallet på FGU er for lavt, og det udfordrer skolernes økonomi. Der vurderes at være et større elevpotentiale, og det hænger bl.a. sammen med kommunernes visitation til uddannelsen. I den politiske aftale om FGU fra november 2023 er man blevet enige om at styrke økonomien, gøre finansieringsprofilen mellem kommunerne og staten mere lige samt styrke FGU'en.

Andelen af unge, der søger ind på en erhvervsuddannelse direkte efter grund-

skolen, ligger på ca. 20 pct. og var i 2023 det laveste optag i de seneste fem år. Det er svært for mange helt unge at træffe et valg om en konkret erhvervsuddannelse i løbet af det korte grundforløb. Gymnasiet fremstår for mange som et lettere og mere uforpligtende valg, hvor klassefællesskabet og ungdomsmiljøet er mere tydeligt end på erhvervsuddannelserne.

Den anden store udfordring på erhvervsuddannelserne er, at frafaldet ligger på ca. 40 pct.

Store årgange med mange faglærte vil de kommende år forlade arbejdsmarkedet for at gå på pension. FH har beregnet, at det vil svare til at der frem mod 2030 vil være en faglært der forlader arbejdsmarkedet, for hver time der går. Andre analyser peger på, at vi i 2030 vil komme til at mangle ca. 100.000 faglærte i Danmark.

I trepartsaftalen om erhvervsuddannelserne fra 2016 blev det bl.a. aftalt at øge antallet af lærepladser frem mod 2025 med 8.000-10.000. Antallet af indgåede lærepladsaftaler har i de seneste år ligget højt, men vi er stadig et stykke fra målsætningen om, at der skal oprettes 8.000-10.000 flere lærepladser i 2025 end i 2016.

I forhold til investeringer i erhvervsuddannelserne har regeringen meget glædeligt besluttet at sætte handling bag ordene. Til næste år tilføres 300 mio. kr. (inkl. kvalitetsudviklingspuljen på 200 mio. kr.), og frem mod 2030 øges investeringen i erhvervsuddannelserne med godt 900

mio. kr. varigt. Midlerne skal udmøntes via politiske forhandlinger. Som optakt hertil har FH og en række forbund sammen med arbejdsgiverorganisationerne i 2023 drøftet problemstillinger og mulige løsninger med børne- og undervisningsministeren på brancherettede møder på sosu-, industri-, byggeri-, merkantil- og landbrugsområdet.

Et stort flertal af unge vælger efter grundskolen at gå i gymnasiet. For en del af de unges vedkommende handler det især om det sociale ungdomsmiljø og muligheden for at udskyde det endelige uddannelsesvalg. Det kunne måske se anderledes ud, hvis der var tilstrækkeligt med studievejledning i og efter skolen, samt hvis alle unge fik bedre tid til at overveje mulighederne efter grundskolen.

Det er en af konklusionerne i en ny undersøgelse, som Epinion har gennemført for FH. Undersøgelsen viser bl.a. at hver sjette elev på gymnasierne aktivt overvejer en erhvervsuddannelse. Unge vælger i høj grad gymnasiet til, fordi det byder på et bedre ungdomsmiljø, og fordi det giver dem mulighed for at udskyde deres endelige uddannelsesvalg. Reformkommissionen er kommet frem til samme konklusion og anbefalede på den baggrund at etablere en ny ungdomsuddannelse, hvor unge kan fortsætte i et ungdomsmiljø og i et klassefællesskab med andre unge, mens de prøver sig selv af i forhold til forskellige fagretninger.

Videregående uddannelser

De næste år kommer der flere børn og ældre og færre unge, der skal i gang med en uddannelse. Det skærper behovet for at vi uddanner til arbejdsmarkedets behov. Det gælder ikke mindst i forhold til den grønne omstilling, opretholdelse af vores velfærdssamfund og digitaliseringen af vores samfund.

Inden for flere fagområder er der allerede i dag mangel på kvalificeret arbejdskraft, og søgetallene til de videregående uddannelser viser, at interessen for særligt de store professionsuddannelser pædagog, lærer, sygeplejerske og socialrådgiver er faldende.

Hertil kommer, at ca. hver sjette medarbejder i den offentlige sektor ifølge en analyse fra FH går på pension i de kommende år, og blandt de nyuddannede forlader alt for mange fagene igen efter få år. Dygtige medarbejdere er en forudsætning for et stærkt velfærdssamfund. Derfor er det afgørende, at vi får vendt denne udvikling. Det forudsætter endnu mere attraktive uddannelser og tydelige karriereveje for de professionsuddannede.

Det videregående uddannelsessystem skal i højere grad rustes til at håndtere de store udfordringer vi står overfor. Det kræver et øget fokus på, hvordan vi får de rette kompetencer til vores arbejdsmarked og mere fokus på at skabe et sammenhængende og fleksibelt videregående uddannelsessystem, som bl.a. understøtter livslang læring.

Voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)

Udviklingen på arbejdsmarkedet kræver et stærkt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, hvis alle lønmodtagere gennem et langt arbejdsliv skal kunne udvikle sine færdigheder og være klædt på til at håndtere nye kompetencekrav.

VEU-aktiviteten har gennem adskillige år været dalende for alle lønmodtagergrupper, ikke mindst for de kortuddannede, som ofte har det største behov for VEU. Det peger på, at der er et stort behov for at sikre gode økonomiske støttemuligheder til gavn for lønmodtagerne og arbejdspladserne, så der reelt bliver bedre muligheder for at efteruddanne sig. Det gælder alle lønmodtagere, uanset uddannelsesniveau; både ufaglærte, faglærte og personer med en videregående uddannelse.

Med den indgåede trepartsaftale fra 2023 er der taget et vigtigt næste skridt og sikret en stabilitet, og aftalen indeholder en række spor om bl.a. screening for læse- og skrivevanskeligheder og mere opsøgende arbejde på virksomhederne. Aftalen skal nu omsættes til gavn for lønmodtagerne.

Som samfund er der fortsat behov for, at vi i langt højere grad understøtter mulighe-

derne for, at lønmodtagerne kan skifte spor undervejs i arbejdslivet. Dette bliver kun mere vigtigt i takt med den stigende pensionsalder. Det er helt centralt, at de lønmodtagere, som ikke kan fortsætte med deres nuværende job eller fag, fordi de oplever fysisk eller psykisk nedslidning, kan uddanne sig videre i deres arbejdsliv. Det samme gælder for lønmodtagere, som risikerer at miste deres job eller noget helt tredje gør, at de gerne vil skifte spor med uddannelse og på den måde kunne bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det er godt for den enkelte, for arbejdsmarkedet og for samfundet.

Indsatser i 2024

- Uddannelse spiller en central rolle, hvis vi som samfund skal være rustet til de store udfordringer som den grønne omstilling og udvikling af vores fælles velfærd. FH vil derfor arbejde for, at offentlige investeringer i uddannelse øges på tværs af uddannelsesniveauer, så lønmodtagerne får de kompetencer, der er brug for på arbejdsmarkedet.
- FH vil bidrage konstruktivt til forhandlingerne om folkeskolen, bl.a. med fokus på øget praksisfaglighed, obligatorisk erhvervspraktik og aftalens samlede økonomi.
- FH følger udviklingen på FGU-området tæt, herunder om den nyligt indgåede politiske aftale er tilstrækkeligt til at øge elevtilgangen og gennemførelsen på FGU.
- FH vil arbejde for, at sårbare unge får bedre muligheder for at gennemføre en kompetencegivende uddannelse og efterfølgende overgå til arbejdsmarkedet.
- FH vil arbejde for at sætte fokus på søgning til og gennemførelse i erhvervsuddannelserne ved tæt at følge, om trepartsaftalen fra 2016, erhvervsuddannelsesaftalen fra 2018 samt trepartsaftalen fra 2020 opnår de tilsigtede effekter. FH

vil særligt have fokus på søgning, frafald, lærepladser og skoleoplæring.

- Samtidig vil FH arbejde for at påvirke regeringen og aftalepartierne sådan, at de ekstra midler til erhvervsuddannelserne tilgodeser så mange forslag fra de brancherettede møder, der blev gennemført i 2023, som muligt. Herunder aktivt søge at påvirke de initiativer, der vil komme omkring uddannelses- og institutionsstruktur og taxameter med henblik på at sikre erhvervsuddannelser med høj kvalitet.
- FH vil desuden arbejde for økonomisk ligestilling af sammenlignelige uddannelser, bl.a. mellem eux og de gymnasiale uddannelser.
- FH vil arbejde for at der etableres en alternativ ungdomsuddannelsesvej, som ikke kun forbereder til videregående uddannelse, men hvor de helt unge kan fortsætte i et bredt geografisk tilgængeligt ungdomsmiljø og i et klassefællesskab, mens de også bliver præsenteret for forskellige erhvervsfaglige uddannelsesretninger.
- FH vil arbejde for, at vi i endnu højere grad uddanner til arbejdsmarkedets behov. Der er behov for, at flere vælger erhvervsuddannelserne, erhvervsakademier og professionsuddannelserne til. Det kræver, at uddannelserne bliver et mere attraktivt valg for de unge, end de er i dag. FH vil også arbejde for at styrke sammenhængen og fleksibiliteten på tværs af de videregående uddannelsesniveauer, herunder en bedre sammenhæng mellem ungdomsuddannelser og videregående uddannelser samt en bedre balance i optaget på tværs af de videregående uddannelser.
- Udviklingen i søgningen til de store professionsuddannelser på velfærdsområdet er bekymrende, ligesom det private

arbejdsmarked har et kæmpe behov for kvalificeret arbejdskraft. FH vil arbejde for at styrke rekrutteringen til erhvervsakademi- og professionsuddannelserne med fokus på, hvad der skal til for at styrke uddannelserne før, under og efter uddannelse, jf. bl.a. FH's oplæg til handlingsplan om øget rekruttering til professionsuddannelserne på velfærdsområdet. FH vil i den sammenhæng bidrage aktivt til regeringens arbejde med en reform af de erhvervs- og professionsrettede uddannelser, så uddannelserne bliver et attraktivt uddannelsesvalg for flere unge og voksne. Med den nye VEU-trepartsaf-tale er parterne enige om, at det i forbindelse med reformsporene på det videregående uddannelsesområde er relevant at se på, hvordan videregående VEU kan bidrage til rekruttering og fastholdelse i fagene.

- Som led i implementeringen af universitetsreformen vil FH følge og komme med input til kandidatudvalgets arbejde med omlægningen til korte kandidatuddannelser og sektordimensionering.
- FH vil have særligt fokus på implementeringen af trepartsaftalen om langsigtede investeringer i voksen-, efter- og videreuddannelse, som blev indgået i efteråret 2023. Med aftalen er der aftalt en række initiativer, som skal bidrage til at styrke VEU-systemet til gavn for lønmodtagerne. Som led i trepartsaftalen skal der foruden en række øvrige initiativer i 2024 bl.a. udvikles modeller, der kan understøtte at flere voksne screenes for læse- og skrivevanskeligheder samt udvikles en ny udbudsmodel for AMU.
- FH vil i tillæg til VEU-trepartsaftale fra 2023 fortsat arbejde for at sikre bedre økonomiske støttemuligheder til gavn for lønmodtagerne og virksomhederne, herunder en styrkelse og udvidelse af Statens Voksenuddannelsesstøtte, så der bliver reelt bedre muligheder for

at efteruddanne sig – uanset uddannelsesniveau og ens økonomiske situation. FH vil arbejde for at sikre en politisk prioritering af VEU-området, herunder bedre mulighed for at skifte spor i løbet af arbejdslivet, og vil forsøge at koble lønmodtagernes efteruddannelsesmuligheder til de løbende diskussioner om bl.a. rekruttering til velfærdsområdet og den grønne omstillings betydning for arbejdsmarkedets udvikling.

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.

I forbindelse med overenskomstfor­nyelser understøtter FH forhandlerne og bidrager til koordination og videndeling. 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 2024 skal overenskomsterne på det offentlige område samt i enkelte private brancher fornyes. Der har i efteråret 2023 været forhandlet en historisk Trepartaftale om løn og arbejdsvilkår i den offentlige sektor, der naturligvis har en betydelig indvirkning på OK24. FH's rolle i de offentlige overenskomstforhandlinger er mere begrænsede end i de private. Forløbet følges tæt, og der bidrages i det omfang det efterspørges eller vores rolle i forligsinstitutionen kommer i spil. 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 videncenter 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 ansættelsesret, 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 arbejdsklausuler og sikre effektiv håndhævelse. 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 medlemsorganisatio-

nerne i deres arbejde med at overenskomstdække og håndhæve overenskomster med udenlandske virksomheder og indgå relevante aftaler med arbejdsgiverorganisationerne, der i overensstemmelse med udstationeringsreglerne 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 platformsbekæftigede 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 arbejde for, at der bliver fulgt op på den i 2023, besluttede politik om algoritmeledelse.

Arbejds miljø

Der blev i 2023 indgået ny politisk fireårig arbejds miljøaftale. Med aftalen, der i vid udstrækning bygger på det fælles partsinds spil fra Arbejds miljørådet, sikres Arbejdstilsynet en stabil bevilling, og efter mange års usikker 'stop-and-go' politik, hvor Arbejdstilsynet har måttet klare sig med midlertidige bevillinger, er der nu endelig skabt ro om den vigtige tilsynsindsats med arbejds miljø, ligesom der sker en styrkelse af den fælles myndighedsindsats mod social dumping.

Arbejds miljøaftalen indeholder en række andre initiativer, og indebærer bl.a. at der etableres en autorisationsordning for arbejde med asbest, ligesom der iværksættes en national handlingsplan mod arbejdsulykker og herunder dødsulykker. Der bliver også afsat midler til arbejds miljøforskning, ligesom

der iværksættes flere initiativer i forhold til psykisk arbejds miljø.

Arbejds miljøaftalen er et skridt i den rigtige retning, men der er, og vil fortsat være, store arbejds miljøudfordringer for lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked. Årligt anmeldes mere end 40.000 arbejdsulykker, og det tal har været nogenlunde stabilt i de sidste 10 år. 450.000 lønmodtagere er psykisk overbelastede, og alt for mange lønmodtagere udsættes for krænkende handlinger, herunder mobning og vold. Dertil kommer at 300.000 lønmodtagere har et hårdt fysisk arbejds miljø, og de sidste 20 års indsats i forhold til fysisk nedslidning har slået fejl.

Jævnfør mæglingforslaget om fornyelse af overenskomsterne 2023 skal FH og DA i 2024 påbegynde et arbejde med at analysere og drøfte potentialer for udvidelse af aftalemulighederne i forhold til arbejds miljø.

Kemiske påvirkninger giver lønmodtagere kræft, hudsygdomme og luftvejslidelser, og udenlandske arbejdstagere bliver fortsat udsat for social dumping med et ringe arbejds miljø, kritisable boligforhold og løn- og arbejdsvilkår, der ikke hører til på det danske arbejdsmarked.

Der er således brug for en yderligere styrkelse af arbejds miljøindsatsen, og der er fortsat langt til at indfri de mål for arbejds miljøindsatsen som blev sat med trepartsaftalen om prioriterede nationale mål i 2020. Med trepartsaftalen fik BFA'erne (BrancheFællesskaber for Arbejds miljø) et øget medansvar for at nå de fastsatte branchemål frem mod 2030, og der blev afsat aktstykkemidler til BFA'erne med henblik på at styrke den arbejdspladsnære indsats. De ekstraordinære midler udløber imidlertid ved udgangen af 2024, og fra januar 2025 står BFA'erne til en halvering i den samlede økonomi, og uden yderligere finansiering vil det ikke være muligt for BFA'erne at indfri de opstillede arbejds miljømål.

Samlet set er der brug for en markant styrket arbejds miljøindsats, så alle lønmodtagere får et godt og bæredygtigt arbejdsliv. 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 lønnes 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. FH vil arbejde for den bedst mulige implementering af EU's direktiv om løntransparens.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er et ligestillingsproblem. FH har i samarbejde med DA, KL, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2023 udarbejdet og offentliggjort en række anbefalinger med det formål at åbne det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg samt sat fokus på problemet ved en fælles konference. 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.

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 familierpolitik, der kan styrke balancen mellem familielivet og arbejdslivet.

FH vil også have fokus på at udarbejde en LGBT+ politik, der skal bidrage til et mere empatisk og inkluderende arbejdsmarked samt øge viden om og fokus på LGBT+ problematikker.

Indsatser i 2024

- FH vil arbejde for, at initiativerne i "Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping" udmøntes effektivt. Det gælder bl.a. implementering af en national strategi og handlingsplan mod social dumping og arbejdslivskriminalitet, og initiativerne til et styrket psykisk arbejdsmiljø og bekæmpelse af arbejdsrelateret stress, forebyggelse af dødsulykker og etablering af autorisationsordning for asbestarbejde.
- FH vil arbejde for at der fra 2025 sikres flere midler til BFA'erne således at de kan fortsætte den arbejdspladsnære indsats frem til og med 2030.
- FH vil arbejde for at en helhedsorienteret tilgang til forebyggelse af muskel-skeletbesvær, (MSB) i højere grad bliver omsat til praksis i forhold til arbejdspladsernes forebyggelse og myndighedernes tilsynspraksis.
- FH vil arbejde for en mere effektiv håndhævelse af arbejdsmiljøreglerne, herunder særligt i forhold til psykisk arbejdsmiljø og MSB.
- FH vil arbejde for, at der sættes tydelig fokus på de økonomiske gevinster ved at forebygge stress.
- FH vil afdække mulige veje til øget anerkendelse af psykiske arbejdsskader.
- FH vil medvirke til at gennemføre et FIU-projekt, der gennem regionale uddannelsesaktiviteter styrker arbejdsmiljørepræsentanternes viden og færdigheder i arbejdet med det kemiske arbejdsmiljø.
- FH vil sammen med DA i 2024 påbegynde et arbejde med at analysere og drøfte potentialer for udvidelse af aftalemulighederne i forhold til arbejdsmiljø.

- FH vil arbejde for at revidere LO's definition af social dumping fra 2017, og udvikle definitioner af arbejdslivskriminalitet og løndumping.
- FH vil fortsat arbejde for at offentlige udbud sker på danske løn- og arbejdsvilkår. Der er sat en række initiativer i gang, om forbedring af arbejdsklausuler, øget kontrol og pilotprojekt med ID-kort, som vi vil følge og arbejde for at fremme.
- 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 social dumping.
- FH vil arbejde for, at der bliver fulgt op på den i 2023 besluttede politik om algoritmeledelse.
- FH vil arbejde for, at der etableres det nødvendige vidensgrundlag om platformsarbejde i Danmark med henblik på at pege på relevant regulering og tilsyn med arbejdsmiljø for platformsarbejdere, soloselvstændige m.m.
- 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 følge de offentlige overenskomstfornyelser i 2024 og understøtte de forhandlende medlemsorganisationer.
- FH vil sikre medlemsorganisationerne og deres medlemmer en fælles, effektiv og succesfuld konfliktløsning i arbejdsretlige sager.
- FH vil sikre, at implementering af EU-reguleringer sker i dansk ret med respekt for den danske overenskomstmodel og EU-rettens effektivitetsprincip.
- FH vil gennem konkret sagsførelse arbejde for, at vikardirektivets sikring af et generelt beskyttelsesniveau for vikarbu-reauvikarer fungerer effektivt i Danmark.
- 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 arbejde for den bedst mulige implementering af EU's direktiv om løntransparens.
- FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne udvikle en familiepolitik, der kan styrke balancen mellem familielivet og arbejdslivet.
- 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.

EU og det internationale område

Udfordringer

Et fair Europa for lønmodtagerne

I 2024 afholdes der valg til Europa-Parlamentet, og der skal udpeges en ny Europa-Kommission. Samtidig er forberedelserne til det danske formandskab for EU's Ministerråd i 2. halvår 2025 godt i gang. FH's interessevaretagelse vil i den forbindelse tage udgangspunkt i FH's europapolitiske sigtelinjer "Et fair Europa for lønmodtagerne" og de relaterede vedtagne tre FH EP-valgpositionspapirer.

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. Samtidig står Europa overfor store udfordringer med at sikre fair bevægelighed på EU's indre marked, som følge af krigen i Ukraine og nye begyndende drøftelser om en udvidelse af EU med lande fra Balkan og Sydøsteuropa. Trods forudsigelser om det modsatte, så er der dog høj vækst og lav arbejdsløshed i store dele af Europa. Det er positivt, men det har samtidig åbnet for en debat om øget tiltrækning af arbejdskraft fra tredjelande.

Med det bagtæppe skal FH 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.

Både i EU og globalt skal lønmodtagernes rettigheder og velstand være 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 og pres for at åbne Europa op for mere faglært og ufaglært arbejdskraft fra tredjelande og lempe faglige anerkendelseskrav har en skyggeside i form af social dumping. FH arbejder på flere fronter på EU-plan og nationalt for at skabe hindringer for social dumping.

FH vil bakke op om EU-initiativer, der gør, at arbejdstagerrettigheder ligestilles med de økonomiske friheder, dog skal de gennemføres i respekt af 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 kompetencefordelingen og de nationale aftalemodeller og forhold.

ETUC er fortsat vigtig for FH's interessevaretagelse i EU, og vi 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 2024

- FH vil op til, under og efter Europa-Parlamentsvalget den 9. juni arbejde for stærke danske lønmodtagerstemmer i det nye Parlament og for, at danske parlamentarikere får plads i de af Parlamentets udvalg, som er mest relevante for lønmodtagerne.
- FH vil op til udpegningen af en ny Kommission arbejde for, at FH's EU-mærkesager bliver en del af den nye Kommissionsprioriteter.
- FH vil påvirke dagsordenen ved det danske formandskab for rådet i 2. halvår af 2025, så lønmodtagerne sættes i centrum. FH vil herunder undersøge mulighederne for samarbejde med DA i forbindelse med det danske formandskab.
- FH vil i forbindelse med revisionen af handlingsplanen for den sociale søjle arbejde for, at søjlen forbliver et politisk kompas, og at en ny handlingsplan for den fortsatte udmøntning af søjlen respekterer kompetencefordelingen og afspejler de grænseoverskridende udfordringer.
- FH vil arbejde for at en kommende revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg sikrer en lovgivningsmæssig ramme for udvalgene, som fungerer i praksis, og som sikrer en rettidig inddragelse af lønmodtagerrepræsentanterne.
- FH vil bidrage til den igangværende evaluering af den europæiske arbejdsmarkedsmyndighed, ELA, med henblik på at styrke ELA's effektivitet og med respekt for medlemsstaternes kompetence.
- FH vil i forbindelse med et kommende EU-initiativ om kvalitet i traineeships arbejde for, at initiativet har respekt for kompetencefordelingen i EU og for forskellene i medlemsstaternes uddannelsessystemer samtidig med, at man får sat en stopper for udnyttelse af trainees.
- FH vil i forbindelse forhandlingerne om oprettelse af en talentpulje og anerkendelse af tredjelandsborgers kvalifikationer arbejde for, at initiativerne ikke fører til en udhuling af det danske arbejdsmarked og for, at behovet for arbejdskraft først og fremmest sikres ved at få ledige europæere i beskæftigelse og ved at tilvejebringe den fornødne opkvalificering og efter- og videreuddannelse af lønmodtagerne. Samtidig bør der ikke introduceres ny og mere lempelige initiativer, før der er tilstrækkelige håndhævelsesværktøjer på plads til at sikre lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads for den særligt udsatte gruppe af tredjelandsborgere.
- 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 arbejde for, at arbejdstagerperspektivet løftes bedre ind i EU-lovgivningsarbejde om digitalisering herunder om AI og algoritmer, hvor ledelse overlades fra mennesker til en algoritme, og ikke blot platformsområdet.
- FH vil arbejde for at sikre ordentlige vilkår og bekæmpe unfair konkurrence og manglende muligheder for kontrol og håndhævelse i forbindelse med offentlige udbud. Det kan ske gennem en revision af udbudsdirektivet og/eller andre lovgivningstiltag fra EU's side.
- FH vil arbejde for, at der indføres et europæisk ID-kort for arbejdstagere for at skabe transparens, give lønmodtagerne kendskab til deres rettigheder og gøre det muligt for myndighederne og arbejdsmarkedets parter at kontrollere, at der arbejdes på ordnede vilkår.
- FH vil arbejde for at styrke den sociale dialog på europæisk plan, herunder at arbejdsmarkedets parter også inddrages i andre relevante lovgivningsområder end dem, der er omfattet af art. 154. Det er for FH vigtigt, at social dialog står højt på dagsordenen i EU i de kommende år, og især også under det kommende danske formandskab.
- FH vil i forbindelse med drøftelserne i EU-regi om en ny udvidelse, der er blevet aktualiseret af bl.a. Ukrainekrigen, have særligt fokus på mulige effekter på arbejdsmarkedet og nødvendige tiltag for at sikre fair fri bevægelighed på et evt. udvidet europæisk indre marked.
- FH vil aktivt deltage i ILO arbejdet herunder arbejdskonferencen, og vil derud-

over særligt følge sagen om strejkeretten ift. ILO-konvention nr. 87.

- FH følger den grønne dagsorden både på europæisk og internationalt plan og vil arbejde for øget fokus på inddragelsen af lønmodtagerne i alle niveauer i omstillingsprocessen, og for en retfærdig omstilling med fokus på bl.a. investeringer i efter- og videreuddannelse.

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

Islands Brygge 32D

2300 København S

www.fho.dk