

Årets indsats 2025



**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	15
Indsatsområde 5	
EU og det internationale område.....	19

Årets indsats 2025

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Layout og print: FH

ISBN: 978-87-93822-39-9

Januar 2025

Forord

Danmark står på et stærkt økonomisk fundament med høj beskæftigelse og sunde offentlige finanser, men 2025 markerer også et muligt vendepunkt. Arbejdsløsheden stiger svagt, og flere fyringsvarsler skaber utryghed for mange af dem, der kun lige har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen arbejder målrettet for, at ingen mister deres plads i fællesskabet, hvis og når tiderne skifter.

Når vi træder ind i 2025, befinder vi os midt i en vigtig debat om velfærdsforliget og pensionsalder – en nødvendig og vigtig diskussion, der sætter fokus på konsekvenserne af de automatiske stigninger i folkepensionsalderen. Den stigende pensionsalder er en af de mest gennemgribende udfordringer, lønmodtagerne står overfor, særligt de unge, som vil opleve de største stigninger i fremtiden.

I FH kæmper vi for en fair og ansvarlig indeksering, der sikrer generationskontrakten og respekterer de værdier, vores samfund bygger på. Vi vil bevare mulighederne for tidligere tilbagetrækning – både for dem, som har ydet mange års indsats, og for dem, som er blevet nedslidte, fordi en værdig afslutning på arbejdslivet er afgørende for fællesskabet.

Skal lønmodtagerne kunne holde til den stadig stigende pensionsalder, kræver det forebyggelse i form af et godt arbejdsmiljø og mulighed for sporskifte, samt fastholdelse i form af et godt arbejdsmiljø, seniorpolitik, fleksibilitet og uddannelse.

I 2025 skal overenskomsterne på det private arbejdsmarked fornyes, og FH vil sammen med det

nedsatte forhandlingsudvalg have særligt fokus på, at så få områder som muligt skal samles op i Forligsinstitutionen.

Fremtidens beskæftigelsesindsats kommer også til at være et stort tema i 2025. En ekspertgruppe er kommet med deres anbefalinger. Herunder en besparelse på tre mia. kroner, fjernelse af rettigheder til uddannelse samt en omfattende frisættelse af kommunerne. FH står fast på, at der i beskæftigelsessystemet bl.a. skal være ambitiøse rettigheder til uddannelse og opkvalificering i ledighedsperioden, samt rettigheder, der skal garantere den ledige et minimum af indsatser. Herudover skal a-kasserne have udvidet deres ansvar ud over de første tre måneder af ledighedsperioden for de forsikrede ledige.

Den grønne omstilling, Danmarks konkurrenceevne og vores fælles velfærd afhænger af, at vi uddanner og opkvalificerer til de reelle behov, samfundet står overfor. FH vil i 2025 arbejde aktivt for at styrke kvaliteten og relevansen af uddannelser på alle niveauer. Vi står fast på, at uddannelse skal være en vej ind på arbejdsmarkedet og et værn mod arbejdsløshed.

Det danske EU-formandskab i 2025 bliver en vigtig platform for at sikre, at sociale rettigheder og lønmodtagerbeskyttelse fastholdes. FH vil have særligt fokus på, at formandskabet bidrager til at styrke den sociale dialog i EU, fair og fri bevægelighed uden social dumping samt at EU-regulering ikke griber ind i de nationale aftalemodeller.



Morten Skov Christiansen
Formand



Nanna Højlund
Næstformand



Flemming H. Grønsund
Næstformand

Forpligtende fællesskab om organisering

UDFORDRINGER

Organisering

Den altoverskyggende udfordring er, at det fortsat går den forkerte vej med medlemsudviklingen og organisationsgraden.

I 2025 vil FH yderligere styrke det analytiske grundlag for og den fælles viden om organisering. Den største udfordring her er fortsat den store og voksende gruppe af uorganiserede lønmodtagere. FH vil dog også i analysearbejdet se nærmere på betydningen af tilknytning/aktivering af medlemmer for fastholdelsesgraden, medlemmer af de gule og udenlandsk arbejdskraft. FH vil også tilbyde at bistå medlemsorganisationerne med analyser af egne medlemsdata i regi af et af de fem FH-forankrede projekter i udviklingspuljen.

FH vil generelt prioritere de fem FH-forankrede projekter i udviklingspuljen højt, da de alle helt eller delvist skal være igangsat eller udviklet i løbet af året. I 2025 skal de tre moduler af den nye fælles uddannelse til organisere og organiseringsansvarlige i FH's medlemsorganisationer afvikles for første gang. Den digitale lønberegner for lærlinge og elever skal udvikles og testes. Det fælles overenskomstregister skal være undervejs. Og der skal være afklaring om mulighederne for en model for overflytning af medlemmer mellem medlemsorganisationerne i FH.

Der er også de syv projekter mellem FH's medlemsorganisationer i udviklingspuljen, som FH fortsat vil understøtte og følge op på. FH vil – i samarbejde med de projektansvarlige – udarbejde en midtvejs-evaluering af projekterne.

Kampagner

Den nye OK-indsats blev implementeret i foråret 2024 med den nye hjemmeside www.dinfagforening.dk, værktøjet ”find din fagforening”, film og kommunikationsindsatser på sociale og digitale medier. Formålet med denne fælles fortælling om fagbevægelsen og kontinuerlige kampagneindsats er at tydeliggøre værdien af fagforeningsmedlemskabet, særligt for unge i slutningen af deres uddannelse og i starten af deres arbejdsliv. FH vil i 2025 evaluere det første år med den nye OK-indsats og evt. justere indsatsen på baggrund af erfaringerne.

Det lokale arbejde kommer til at have en fremtrædende plads i 2025, hvor der skal være kommunal- og regionsrådsvalg til november. FH-sektionerne er i fuld gang med forberedelserne til valget, og de vil i løbet af 2025 intensivere deres indsats med at præge kandidater til byråd og regionsråd med de emner, som er vigtigst for lønmodtagerne lokalt.

Der vil også i 2025 være mulighed for at gøre opmærksom på de vigtigste emner for lønmodtagerne til folkemødet, hvor FH i 2025 vil indrette Fagbevægelsens Plads på en ny måde for at give plads til to ligeværdige scener, der sikrer plads til flere medlemsorganisationer og større arrangementer.

Der skal afholdes valg til Folketinget senest i 2026, så FH vil forberede en strategi for folketingsvalget og igangsætte større fælles kampagner op til, at valget bliver udskrevet.

Organisationsudvikling

Der udveksles løbende erfaringer med organisering af unge i ungenetværket, ligesom det tværfaglige ungdomssamarbejde er med til at øge forståelsen for hinanden og udvikle talenter. I 2025 vil FH fortsat inddrage

ungdommen og indtænke ungdomsarbejdet, hvor det er relevant, og på baggrund af ønske fra ungenetværket arrangere en fællesweekend for alle landsudvalg på tværs af de faglige ungdomsorganisationer.

Derudover vil den kongresvedtagne arbejdsgruppe om FH-fællesskabets indsatser målrettet unge primo 2025 præsentere et forslag til, hvordan Fagbevægelsens Skoletjeneste og Jobpatruljen kan forankres i FH.

Den lokale tilstedeværelse og det lokale arbejde med at skabe relationer, samarbejde på tværs og varetage fælles politiske interesser har en stor værdi for fagbevægelsen. I 2025 skal den lokale struktur evalueres, og der skal tilvejebringes et solidt grundlag for at diskutere og vedtage eventuelle justeringer på kongressen i 2026.

FH vil fortsætte samarbejdet med FH's sektioner om at nytænke 1. maj med henblik på at få flere og andre grupper af lønmodtagere til at deltage. Der vil være et fælles gennemgående tema til 1. maj 2025 om "1. maj 2050", som handler om det samfund og det arbejdsliv, lønmodtagerne ønsker vi har i 2050. FH vil udarbejde et inspirationskatalog til sektionerne med konkrete forslag til planlægning.

FH vil desuden afvikle en lederuddannelse for interesserede sektionsformænd for at udvide deres ledelseskompetencer.

Indsatser i 2025

- FH vil udarbejde analyser med fokus på uorganiserede lønmodtagere, betydningen af tilknytning/aktivering, medlemmer af de gule samt udenlandsk arbejdskraft.
- FH vil udvikle en tilkøbsydelse hvor medlemsorganisationerne kan få hjælp til analyser inden for organiseringsområdet.
- FH vil afvikle de tre moduler af den nye fælles uddannelse til organisere og organiseringsansvarlige.
- FH vil udvikle og teste den digitale lønberegner for lærlinge og elever.

- FH vil være i gang med at udvikle et fælles overenskomstregister, som skal være færdigt i 2026.
- FH vil arbejde med afklaring af mulighederne for en model for overflytning af medlemmer mellem medlemsorganisationerne i FH samt evt. iværksætte udvikling af en sådan model.
- FH vil – i samarbejde med de projektansvarlige for de syv projekter mellem medlemsorganisationer i udviklingspuljen – udarbejde en midtvejsevaluering.
- FH vil evaluere det første år med den nye OK-indsats og evt. justere indsatsen på baggrund af erfaringerne.
- FH vil understøtte sektionerne til kommunal- og regionsrådsvalget 2025.
- FH vil forberede en strategi for det kommende folketingsvalg og igangsætte større fælles kampagner op til valgudskrivelse.
- FH vil indrette Fagbevægelsens Plads på en ny måde med to ligeværdige scener til folkemøde 2025.
- FH vil arrangere en fællesweekend for alle landsudvalg på tværs af faglige ungdomsorganisationer.
- FH vil præsentere en mulig model for, hvordan Fagbevægelsens Skoletjeneste og Jobpatruljen kan forankres i FH.
- FH vil evaluere den lokale struktur.
- FH vil udarbejde et inspirationskatalog med konkrete forslag til aktiviteter til 1. maj næste år med temaet "1. maj 2050".
- FH vil afvikle en lederuddannelse for interesserede sektionsformænd.

Vækst, velfærd og beskæftigelse

UDFORDRINGER

Aldrig har så mange været i arbejde. Dansk økonomi er på alle væsentlige parametre stærk, og de offentlige finanser har aldrig været sundere. Beskæftigelsen sætter år efter år rekorder og inflationen er bragt under kontrol. Danmark har et rigtig godt udgangspunkt for at kunne håndtere udfordringer i en verden under forandring. Det gælder fx den grønne omstilling, geopolitiske spændinger, kunstig intelligens samt stormagternes intensiverede industripolitik.

De seneste års vækst i beskæftigelsen har medført, at et betydeligt antal personer på kanten af arbejdsmarkedet har fået foden inden for og er kommet i job. Der er fortsat bredt forankret økonomisk fremgang, men der er også tegn på, at økonomien er på vej ned i tempo. Ledigheden er fortsat meget lav, men den stiger svagt måned for måned, og samtidig stiger antallet af fyringsvarsler. Derfor er der også behov for en særlig opmærksomhed på, at de mange fra kanten af arbejdsmarkedet, der er kommet i job, ikke mister fodfæstet igen.

Lønmodtagerne på FH/DA-området har indhentet det betydelige reallønstab, de oplevede som følge af den høje inflation i 2022. Det skyldes overenskomstresultatet fra 2023, kombineret med at inflationen er kommet under kontrol. Også lønmodtagerne i den offentlige sektor oplever nu med overenskomstresultatet fra 2024, at reallønnen gradvist genoprettes. Hertil håndterer Trepartsaftalen om løn og ar-

bejdsvilkår ekstraordinære rekrutteringsudfordringer.

Der er ikke strukturel mangel på arbejdskraft i Danmark. Men skal vi lykkes med at indfri ambitionerne for velfærden og samtidig lykkes med den grønne omstilling, er der behov for at investere i at øge udbuddet af arbejdskraft med de rette kompetencer.

I 2025 skal der stemmes om at hæve pensionsalderen til 70 år i 2040. Det har givet anledning til en kærkommen debat om velfærdsforliget og lempe på de kraftige automatiske stigninger i folkepensionsalderen. Der er rum til at lempe givet de overholdbare offentlige finanser.

Investeringer i velfærden er en forudsætning for at bevare og fremtidssikre velfærden. Det er grundlaget for det samfund, vi har i dag, hvor den offentlige og den private sektor er hinandens forudsætninger. Samtidig er investeringer i grøn omstilling en bunden opgave.

I 2025 bliver fremtidens beskæftigelsesindsats et stort tema. FH er kritiske over for ekspertgruppens anbefalinger til blandt andet en besparelse på 3 mia. kr., fjernelse af rettigheder til uddannelse samt til at reducere partsinddragelsen. FH vil arbejde for, at der sikres ambitiøse uddannelsesrettigheder i beskæftigelses-systemet samt rettigheder, der garanterer den ledige et minimum af indsats. Herudover skal a-kasserne have udvidet deres ansvar ud over de første 3 måneder af ledighedsperioden.

Pensionsalder og tilbagetrækning samt gode pensionsvilkår

Koblingen af folkepensionsalderen til levetiden er en stadig voksende udfordring for lønmodtagerne. Det gælder særligt for de unge, som træder ind på arbejdsmarkedet i disse år, og som har udsigt til markante stigninger i folkepensionsalderen. En lempeligere indeksering vil komme lønmodtagerne til gode og forbedre generationskontrakten uden at sætte den sunde offentlige økonomi over styr.

Det skal også fortsat være muligt at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Både for dem, hvor arbejdsevnen svigter, og for dem, der har været rigtig mange år på arbejdsmarkedet. Seniorpension og tidlig pension supplerer således hinanden godt.

FH har fire fokuspunkter i arbejdet for en mere retfærdig tilbagetrækning: Den generelle pensionsalder, de tidlige tilbagetrækningsordninger, indsatser for fastholdelse og indsatser for forebyggelse, så flere kan holde til at gå på arbejde hele arbejdslivet.

De senere år er der gjort meget for at skabe et godt samspil mellem folkepension og arbejdsmarkedspensionerne. Det er vigtigt fortsat at have sig for øje, at der er et godt samspil mellem de offentlige og private pensioner, når regler eller forudsætninger ændrer sig.

Erhvervspolitik og grøn omstilling

Danske lønmodtagere og virksomheder står foran uforudsigelige og udfordrende tider. Der er krig i Europa, pres på forsyningskæderne og øgede spændinger mellem USA og Kina. De står samtidigt midt i en afgørende grøn omstilling, der kræver handling. For at imødegå den internationale ustabilitet og den stærke konkurrence tager en ny, aktiv erhvervspolitik form fra politisk side. Den rummer på én gang udfordringer og muligheder, og det er derfor afgørende at udvikle ideer til den nye tid og være med ved bordet, når beslutninger træffes.

Den annoncerede globaliseringsstrategi skal ligge nogle af sporene for en sådan erhvervspolitik. Politisk er der et stort fokus på

afbureaukratisering og regelforenkling for at fremme et konkurrencedygtigt erhvervsliv. Fagbevægelsen støtter fjernelse af bøvlede administrative processer og benspænd dér, hvor det giver mening, men nogle regler, kontroller og tilsyn har deres berettigelse i valide hensyn. Dem skal der værn om.

Innovation og implementering af ny teknologi som fx kunstig intelligens er centrale drivkræfter for produktivitet, beskæftigelse og muligheden for at løse samfundsudfordringer. Inddragelsen af lønmodtagerne er centralt for succes af disse processer. Der skal samtidigt stærkere fokus på, at også små og mellemstore virksomheder skal med på de teknologiske udviklinger.

Hvis den grønne omstilling ikke bliver retfærdig, er der en risiko for, at det bliver en barriere for opbakningen til omstillingen. Det er afgørende, at vi uddanner den rette arbejdskraft, at omstillingen har ordentlige løn- og arbejdsvilkår, at der bliver taget hånd om dem som kommer 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 ældre. Der er brug for, at økonomien i den offentlige sektor følger med befolkningen og med velstandsudviklingen. Der er derudover behov for fokus på rekruttering og fastholdelse i velfærden. Treparts-aftalen om løn og arbejdsvilkår fra 2023 håndterer nogle ekstraordinære rekrutteringsudfordringer på udvalgte områder. Dertil er der lagt spor ud for de offentlige overenskomstparters videre drøftelser af en bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Samtidig er der med de offentlige overenskomstaftaler fra 2024 udsigt til, at de offentligt ansatte generelt på linje med de privatansatte igen opnår reallønsfremgang.

Hvis vi skal bevare velfærdssamfundet, som vi kender det, og samtidig indfri de politiske målsætninger for den grønne omstilling, bliver der behov for at investere i at øge udbuddet af arbejdskraft med de rette kompetencer.

Finanspolitiske rammer

Fra 2030 og en årrække frem er der udsigt til underskud på den offentlige saldo. Med den seneste befolkningsfremskrivning er en betydelig del af udfordringen tilsyneladende 'løst' af et lavere fødselstal, idet der ikke længere er udsigt til så store underskud, at det bliver problematisk ifølge budgetlovens underskudsgrænser.

Det behov for en mere nuanceret politisk diskussion om de finanspolitiske rammer. Udgangspunktet for det finanspolitiske råderum bør være, at offentlig service følger med befolknings- og velstandsudviklingen – også på den mellemfristede bane, så diskussioner om prioriteringer i den offentlig velfærd sker med udgangspunkt i det reelle politiske manøvrerum.

Derudover har kommuner og regioner ugunstige muligheder for at investere i langsigtede indsatser, der først betaler sig 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. Det medvirker til at spænde ben for at kommuner og regioner i højere grad kan anlægge en investeringstankegang.

Fra detailstyring til tillid – en ny styring og ledelse i den offentlig sektor

Den politiske dagsorden om at reformere den offentlige styring og ledelse har fået medvind på tværs af de politiske partier de seneste år. Dermed er der gode muligheder for, at fagbevægelsen kan skabe opmærksomhed om de afgørende udfordringer og muligheder, der ligger i styringen af velfærdssamfundet.

FH arbejder med et fokus på, at vi gennem bedre styring og ledelse kan skabe et bedre velfærdssamfund. Et sted, hvor der er fokus på borgernes individuelle behov og udfordringer. Hvor medarbejderne har mulighed for at anvende deres faglighed til at skabe en bedre velfærd for borgerne, i stedet for at fokusere på at leve op til en

detailstyring præget af mistillid og kontrol med den konsekvens, at der bruges uforholdsmæssigt meget tid på opgaver, som ikke bidrager til borgernes velfærd eller virksomhedernes rammebetingelser.

En stram detailstyring giver desuden et dårligere arbejdsmiljø og gør det svære at rekruttere medarbejdere, hvilket er særligt problematisk, da der allerede nu er betydelige udfordringer med at skaffe den arbejdskraft, der er behov for i dele af den offentlige sektor – udfordringer, som kan blive endnu større de kommende år.

Gentænkning af den aktive beskæftigelsesindsats

I juni 2024 præsenterede Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats deres anbefalinger, som ifølge ekspertgruppens kommissorium skulle anviser besparelser på 3 mia. kr. i 2030. FH har været kritiske over for anbefalingerne, som vurderes at ville svække den danske model mærkbart – både ved at fjerne rettigheder til uddannelse og ved at reducere partsinddragelsen.

Derudover er der lagt op til en gennemgribende frisættelse af kommunerne, både økonomisk, organisatorisk og forvaltningsretligt. Det er bekymringen, at denne frisættelse vil føre til vidt forskellige beskæftigelsesindsatser i de 98 kommuner, afhængig af den enkelte kommunes prioritering af, hvorledes beskæftigelsesindsatsen skal tilrettelægges på tværs af målgrupperne.

Det er afgørende, at den aktive arbejdsmarkedspolitik sikrer retten til uddannelse og opkvalificering i ledighedsperioden, og at den arbejdsløse har rettigheder, der garanterer et minimum af indsatser. På den måde sikres retssikkerheden for den enkelte samtidig med, at sagsbehandlere får mere metodefrihed til at bruge deres faglighed.

Styrkelse af a-kassernes rolle

A-kasserne har fra årsskiftet overtaget ansvaret for indsatsen overfor de forsikrede ledige i de første tre måneder af ledighedsperioden. A-kasserne har et unikt branchekendskab og viden om jobåbninger.

De kender deres medlemmer og hjælper dem derhen, hvor de kommer i job. Derfor er det afgørende, at a-kassernes ansvar udvides, hvilket regeringen også har lagt op til i både regeringsgrundlaget og kommissoriet for Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats. Alligevel valgte ekspertgruppen at anbefale, at a-kassernes ansvar i fremtiden ikke skal udvides fra de nuværende 3 måneder.

Baggrunden for ekspertgruppens anbefaling er en antagelse om, at et større ansvar til a-kasserne vil medføre længere ledighedsforløb og dermed have en væsentlig negativ beskæftigelsesvirkning og betydelige offentlige merudgifter. FH er uenige i dette.

A-kasserne har en stor økonomisk interesse i at hjælpe de arbejdsløse i arbejde – og de er gode til det. Samtidig vil mere ansvar til a-kasserne medføre et enklere system, der styrker den danske model og sætter borgerne i centrum. Det vil øge tilfredsheden blandt de forsikrede ledige og frigøre ressourcer i kommunerne, så de kan fokusere på de ledige, der er længere væk fra arbejdsmarkedet.

Et trygt og mere enkelt dagpengesystem

Dagpengesystemet er en afgørende del af den danske arbejdsmarkedsmodel. Hvert år modtager op mod en kvart million danskere dagpenge, når de mister deres job. Dagpengene udgør således en vigtig tryghed for lønmodtagerne. Desværre er dagpenge-reglerne meget komplekse. Samtidig er den økonomiske tryghed for både dimittender og ordinære dagpengemodtagere faldende. FH mener derfor, at der er behov for at lønmodtagernes tryghed styrkes og reglerne forenkles til gavn for både de arbejdsløse medlemmer og a-kasserne.

Et rummeligt arbejdsmarked

For FH er det afgørende, at vi har et rummeligt arbejdsmarked. I Danmark er der på trods af lav ledighed og rekordhøj beskæftigelse stadig grupper, der står udenfor arbejdsfællesskabet. Det gælder både ikke-vestlige indvandrere, en for stor gruppe

unge uden job eller uddannelse, og mange seniorer, der ikke oplever en efterspørgsel på deres arbejdskraft. Den lave arbejdsløshed bør give særlig anledning til at sikre, at flere med udfordringer inkluderes og fastholdes på arbejdsmarkedet.

Antallet af personer på langvarige sygedagpengeforløb og den store – og stadig stigende – gruppe, som opsiges, mens de er sygemeldt, samt stigningen i tilkendelser af førtidspension er et udtryk for en samlet social-, sundheds- og beskæftigelsespolitik, der ikke formår at løfte tilstrækkeligt.

Integration og udenlandsk arbejdskraft

Beskæftigelsen er rekordhøj i Danmark, og det er glædeligt, at mange ikke-vestlige indvandrere har udnyttet opsvinget til at komme ind på arbejdsmarkedet. Der er dog stadig potentiale for at få flere ind på arbejdsmarkedet til gavn for både den enkelte og dennes integration samt for samfundsøkonomien. Den politiske aftale om 37 timers arbejdspligt, som træder i kraft i 2025, skønnes at have en stærkt begrænset beskæftigelseseffekt og indebærer en stor risiko for fortrængning. Dette fordi nytteindsats sandsynligvis vil udgøre en betydelig aktivitet i arbejdspligten, samtidig med, at man fjerner værnsreglerne i form af rimelighedskravet og varighedsbegrænsningen. Herudover findes der besparelser på dansk uddannelse, og der lægges begrænsninger på brugen af vejledning og opkvalificering til målgruppen. Det er bekymrende, da netop sprog og manglende faglige kvalifikationer kan udgøre en barriere for arbejdsmarkedsdeltagelse for gruppen.

Antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark bliver ved med at slå rekord. Udenlandsk arbejdskraft står for over 13 pct. af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse. Alligevel fastholder arbejdsgiverne og flere politiske partier, at der er behov for lettere adgang til udenlandsk arbejdskraft. SVM-regeringen har da også allerede lavet en række lempelser i dens levetid, herunder permanentgørelse af den supplerende beløbsordning, lempelse af kravet om dansk

bankkonto og af jobskiftereglen samt lempede regler om koncernfritagelse. Hertil kommer, at SVM-regeringen i regeringsgrundlaget har lagt op til en ny opholdsordning til erhverv for virksomheder med ordnede forhold med en lavere beløbsgrænse. FH er bekymret for de mange lempelser, henset til erfaringerne med snyd, lønpres og social dumping. FH er optaget af, at lempelserne skal følges op med styrket kontrol og tiltag mod social dumping. I stedet for gentagne lempelser mener FH desuden, at man kan gøre mere for at holde på den udenlandske arbejdskraft, der allerede er i landet. Fx bør kvalificeret sundhedsuddannet personale, der allerede er i Danmark, hurtigere få behandlet deres ansøgninger, så de kan bidrage til sundhedsvæsenet. FH mener generelt, at sikring af arbejdskraft til sundhedsvæsenet bør tage udgangspunkt i en national prioritering af kompetencer og uddannelse samt løn- og arbejdsvilkår og at det er vigtigt, at den sti regeringen er gået ned af, med rekruttering af personale til sundhedsvæsenet fra udlandet, skal ske på en bæredygtig måde.

Indsatser i 2025

- FH vil arbejde for en langsommere stigning i folkepensionsalderen.
- FH vil arbejde for gode muligheder for tidlig tilbagetrækning for lønmodtagere.
- 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 at prioritere reformer, der styrker både vækst og lighed i samfundet. Herunder vil FH fokusere på tiltag, som kan bidrage til at fastholde

de grupper, som har opnået fodfæste på arbejdsmarkedet i den seneste højkonjunktur.

- FH vil arbejde for mere balance og åbenhed i regnereglerne for effektivvurderinger 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 en ny tilgang til budgetloven, så det sikres, at der i højere grad kan arbejdes med flerårige budgetter. En budgetlov som sikrer en ansvarlig økonomisk adfærd, hvor det også bliver mere attraktivt at anvende investeringsmæssige tiltag med langsigtede effekter som fx forebyggelsesindsatser.
- FH vil opdatere og udvikle nye erhvervspolitiske forslag, og arbejder for at fagbevægelsen får plads ved bordet på flere erhvervspolitiske spørgsmål og særligt den kommende globaliseringsstrategi.
- FH vil gå aktivt ind i arbejdet om at sikre at vigtige regler, kontroller og tilsyn ikke fjernes i afbureaukratiseringens navn.
- FH vil arbejde for udbredelsen af og kontrollen med sociale klausuler ved offentlige indkøb, udbud og erhvervsstøtte.
- FH vil arbejde for, at erhvervsfremmesystemet understøtter udviklingen og udbredelsen af ny teknologi som kunstig intelligens og grønne tiltag til SMV'erne.
- FH vil genbesøge sin politik for øget medejerskab i danske virksomheder således, at gevinsterne ved de demokratiske virksomhedsformer bedst kan høstes.
- FH vil arbejde for en retfærdig grøn om-

stilling 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, at den politiske dagsorden om reformeringen af styringen af den offentlige sektor har fokus på FH's mærkesager ift. styring og ledelse af velfærdssamfundet. Dette omfatter også, hvordan der kan sikres en ansvarlig ledelse af den digitale omstilling, hvor bl.a. kunstig intelligens vil få en større rolle i den offentlige sektor.
- FH arbejder for, at beskæftigelsesindsatsen fortsat er et vigtigt element i den danske model forankret i paradigmet om, at arbejdsløse skal have en aktiv indsats for at komme hurtigt og varigt i beskæftigelse. FH vil derfor arbejde for en reform af fremtidens beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i hensynet til de arbejdsløse, herunder den arbejdsløses retssikkerhed, uddannelsesrettigheder og retten til afklaring. FH vil derudover ifm. reformen arbejde for, at a-kasserne får en større del af ansvaret for deres arbejdsløse medlemmer.
- FH vil udarbejde et forslag til, hvordan dagpengesystemet kan styrkes. Derudover skal dagpengereglerne gennemskrives, som det blev lovet i 2015. Her vil FH's fokus blandt andet være på et mere enkelt og trygt dagpengesystem for den enkelte.
- FH vil arbejde for at øge brugen af lønnede timer i beskæftigelsesindsatsen.
- FH vil arbejde for et sygedagpengesystem, som understøtter den sygemeldte i at komme varigt og værdigt tilbage på arbejdsmarkedet, og hvor færre opsiges på grund af sygdom.
- FH vil følge kommunernes udmøntning af aftalen om 37 timers arbejdspligt tæt

for at modvirke fortrængning af ordinær arbejdskraft samt af elever og lærlinge. FH vil videre arbejde for, at arbejdsløse indvandrere og flygtninge med et integrationsbehov får den rette indsats i form af blandt andet sprogundervisning og opkvalificering, samt de rette virksomhedsrettede indsatser, der kan bringe dem tættere på arbejdsmarkedet eller uddannelse.

- FH vil arbejde for, at opholdsordningerne til erhverv for tredjelandsborgere understøtter et arbejdsmarked på ordnede vilkår. FH vil derudover arbejde for styrket kontrol med udenlandsk arbejdskraft. Endelig vil FH arbejde for, at udlændingepolitikken indrettes på en måde, hvor man ikke straffes for at uddanne sig.
- Med udgangspunkt i sit udspil til en arbejdsmarkedspolitisk seniorpolitik, vil FH arbejde for at sikre bedre vilkår for at flere seniorer både kan og vil blive på arbejdsmarkedet længst muligt, samt at modvirke at seniorer trækker sig fra arbejdsmarkedet på grund af arbejdsløshed.

Uddannelse og kompetenceudvikling

UDFORDRINGER

Den demografiske udvikling og stigende udfordring med manglende sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer på det danske arbejdsmarked 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. Samlet set er uddannelse og løbende kompetenceudvikling helt afgørende, hvis vi skal sikre de rette kompetencer til arbejdsmarkedet. Derfor er det også helt centralt, at uddannelsessystemet understøtter, at vi uddanner klogt. Derfor skal vi som samfund investere mere i uddannelse og kompetenceudvikling på tværs af uddannelsesniveauer.

Ungdomsuddannelser

FH mener, at den forberedende ungdomsuddannelse (FGU) skal have en mere central rolle i uddannelseslandskabet. Derfor skal det ikke komme an på en uigennemsigtig kommunal målgruppevurdering, om en elev kan optages på FGU eller ej.

Det går den forkerte vej med antallet af nye lærepladser på erhvervsuddannelserne. I trepartsaftalen fra 2016, som udløber i 2025, blev det aftalt, at der skulle være oprettet 8.000-10.000 flere lærepladser i 2025 end i 2016. Men på tærsklen til aftalens udløb er vi desværre bekymrende langt fra at opfylde den målsætning. Det er stærkt problematisk i forhold til manglen på faglært

arbejdskraft og for at flere elever kan gennemføre deres erhvervsuddannelse, og det er uholdbart, at arbejdsgiverne i så høj grad efterspørger udenlandsk arbejdskraft, uden at de selv i tilstrækkelig grad tager ansvar for – som aftalt – at tage flere lærlinge og elever og dermed bidrage til uddannelsen af den kvalificerede arbejdskraft, som Danmark har brug for.

Tre ud af fire unge vælger i dag gymnasiet efter grundskolen. Det problematiske heri er, at de eksisterende gymnasiale uddannelser i høj grad sigter mod videregående uddannelser og særligt universiteterne. Universitetet er langt fra den rigtige vej for alle, der vælger gymnasiet. Derfor har FH i 2024 vedtaget en modelskitse til en ny 2-årig ungdomsuddannelsesvej, der både giver unge tid til at vælge gode sociale rammer, og som sigter mod de erhvervs- og professionsrettede uddannelser.

Videregående uddannelser

Der er behov for en bedre balance i de videregående uddannelser, hvor endnu flere vælger erhvervsakademi- og professionsuddannelserne til, hvis vi fremover skal have de rette kompetencer til både det private og offentlige arbejdsmarked. Derfor er det vigtigt, at det videregående uddannelsessystem understøtter udviklingen på det danske arbejdsmarked, herunder ved øget fleksibilitet og sammenhæng på tværs af uddannelsesniveauer såvel som en stærk tilknytning til arbejdsmarkedets behov. Derfor er det også

afgørende, at der er gode muligheder for efter- og videreuddannelse, uanset hvilken uddannelsesvej, man vælger.

Der er en særlig udfordring, når det gælder de store professionsuddannelser til pædagog, lærer, sygeplejerske og socialrådgiver, når det gælder faldende søgning til uddannelserne. Herudover er der på tværs af en række professionsuddannelser udfordringer med et højt eller endda stigende frafald blandt de studerende, og at for mange nyuddannede efterfølgende fravælger professionerne. Det er udfordringer, der skal tages hånd om.

Voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)

Det danske arbejdsmarked er i en konstant udvikling. På tværs af brancher ændres kompetencebehovene i disse år som følge af bl.a. øget automatisering, kunstig intelligens og grøn omstilling. Alt imens lønmodtagerne har udsigt til flere år på arbejdsmarkedet. Alt sammen tendenser som nødvendiggør stærke voksen-, efter- og videreuddannelsesmuligheder for alle lønmodtagere uanset uddannelseslængde – både ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelse.

På trods af års politisk opmærksomhed er der fortsat for mange benspænd og barrierer for lønmodtagerne i vores VEU-system, herunder bl.a. for komplekse og for begrænsede muligheder for uddannelsesstøtte (SVU) og stigende deltagerbetaling.

De indgåede VEU-trepartsaftaler og uddannelsesrettighederne i overenskomsterne har stabiliseret uddannelsesaktiviteten på vores arbejdsmarkedsuddannelser (AMU). Men vi skal fortsat sikre, at ambitionerne fra den seneste VEU-trepartsaftale om mere brugervenlighed, større forsyningssikkerhed og stærkere faglige miljøer på institutioner/erhvervsskoler, der udbyder AMU. Ligeledes skal der sikres en udvidelse af muligheder og færrest mulige begrænsninger for udbud og deltagelse i efter- og videreuddannelse på videregående niveau.

Det er en stor udfordring, at for mange voksne i Danmark har utilstrækkelige ba-

sale færdigheder. Derfor har vi en kolossal opgave med at sikre, at flere ordblinde voksne og lønmodtagere med svage grundlæggende færdigheder får støtte og tilbud om opkvalificering. Samtidig er der i dag voksende behov for mere danskundervisning, bl.a. fordi flere udenlandske kolleger bliver i Danmark. Begge udfordringer som kræver tilgængelige og gode voksenuddannelsesstilbud i hele landet samt en større indsats fra arbejdsgiverne.

Indsatser i 2025

- FH vil arbejde for at unge, som ikke har det faglige niveau til at påbegynde en ungdomsuddannelse, skal have ret til optagelse på FGU og ikke som i dag, hvor man skal gennem kommunal visitering for at blive optaget på FGU.
- Trepartsaftalen, hvori målsætningen om oprettelses af 8.000-10.000 flere lærepladser indgår, udløber i 2025. FH vil derfor arbejde for, at regeringen indkalder arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger med afsæt i de nedslående tal for antallet af lærepladser, og hvordan det med nye initiativer kan sikres, at vi når i mål med den indgåede målsætning fra 2016.
- FH vil ud over flere lærepladser arbejde for at tiltrække flere elever, som gerne vil uddanne sig til faglærte. Løn under hele uddannelsen kan både understøtte, at flere voksne søger ind på en erhvervsuddannelse, og at færre falder fra. FH vil derfor arbejde for, at ordningen med løn under hele uddannelsen for personer over 25 år, som findes på social- og sundhedsassistentuddannelsen, udbredes til at omfatte alle erhvervsuddannelser.
- FH vil fortsætte arbejdet omkring planlægningen og afviklingen af Euroskills 2025 som finder sted i Herning i september 2025.

- FH vil fortsætte arbejdet i alliancen med erhvervsskoler og arbejdsgivere for at sikre, at alle erhvervsskoleelever får et trygt og chikanefrit miljø under deres uddannelse.
- FH vil arbejde for, at en eventuel politisk aftale om en ny ungdomsuddannelse kommer til at indeholde så mange elementer som muligt fra den modelskitse til en ny ungdomsuddannelsesvej, som er besluttet af FH's forretningsudvalg.
- FH vil arbejde for, at optaget på de videregående uddannelser afspejler arbejdsmarkedets behov, herunder at erhvervsakademi- og professionsuddannelserne bliver et endnu mere attraktivt uddannelsesvalg, end de er i dag. FH vil arbejde for, at vi har et fleksibelt og sammenhængende videregående uddannelsessystem på tværs af uddannelsesniveauer, og hvor der er gode muligheder for at bygge oven på med nye kompetencer i løbet af arbejdslivet. Det har været et fokuspunkt for FH i forbindelse med det kommende reformarbejde målrettet erhvervsakademi- og professionsuddannelserne.
- FH vil arbejde for massive investeringer i professionsuddannelsernes kvalitet og faglighed såvel som en stærk kobling mellem teori og praksis, herunder at praktikken styrkes som ramme for læring. FH vil arbejde for dette som led i reformen af professionsuddannelserne.
- FH vil arbejde for at sikre en stærk partsinddragelse på det videregående uddannelsesområde. Dette er vigtigt i forhold til at understøtte udviklingen af særligt erhvervsakademi- og professionsuddannelserne, herunder også i lyset af at regeringen lægger op til at nedlægge Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser, hvor arbejdsmarkedets parter i dag er repræsenteret.
- FH vil arbejde for at realisere de sidste elementer fra seneste VEU-trepartsaftale, herunder bl.a. sikre bedre danskundervisning, fjerne barrierer for SVU-støtte og presse på for, at flere virksomheder arbejder systematisk med uddannelsesplanlægning og screening.
- FH vil arbejde for, at styrkede sporskifte- og videreuddannelsesmuligheder bliver en central del af den videre debat om nedslidning og pensionsalder, og vil i øvrigt koble behovet for flere investeringer i VEU til aktuelle politiske dagsordener om bl.a. grøn omstilling, rekruttering, teknologisk udvikling samt beskæftigelsesmuligheder i hele Danmark.
- FH vil arbejde for, at behovet for investeringer i VEU får en stærkere forankring på tværs af de politiske partier. Dette bl.a. i lyset af, at man med seneste VEU-trepartsaftale permanentgjorde initiativerne i aftalen, og der dermed ikke umiddelbart er udsigt til flere trepartsaftaler.

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 vil sikre, at medlemsorganisationernes konfliktret ikke forringes. 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 2025 skal overenskomsterne på det private område fornyes. Forberedelserne er startet op i efteråret 2024, hvor FH har nedsat et forhandlingsudvalg, der vil koordinere arbejdet frem til og med forløbet i Forligsinstitutionen i foråret 2025. FH vil under hele forløbet have fokus på, at så få områder som muligt skal samles op i Forligsinstitutionen. Forløbet følges tæt, og der bidrages i det omfang det efterspørges, eller FH's 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. Ordningerne finansieres af organisationerne udover kontingentbetalingerne til FH.

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 medlemsorganisationerne i deres arbejde med at overenskomstdække og håndhæve overenskomster med udenlandske virksomheder og indgå relevante aftaler med arbejdsgiverorganisationerne, der i overensstemmelse med udsta-

tioneringsreglerne 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 platformsøkonomi gør det tydeligt, at der er behov for at håndtere de udfordringer, som atypisk ansatte og platformsbeskæftigende 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 fortsætte arbejdet for, at der bliver fulgt op på den i 2023 besluttede politik om algoritmeledelse.

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 procents forskel på kvinders og mænds timeløn i 2021. Løngabet er bl.a. udtryk for diskrimination på den enkelte arbejdsplads, at der er langt flere mænd end kvinder i lederstillinger, og 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. 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. Især i forbindelse med børns sygdom oplever mange børnefamilier udfordringer med at få arbejdslivet til at hænge sammen. FH vil derfor fortsætte samarbejdet med medlemsorganisationerne om en ny familiepolitik, der kan styrke balancen mellem familielivet og arbejdslivet.

FH vil også forsat 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.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøaftalen fra 2023 var et skridt i den rigtige retning, men der er – og vil fortsat være – store arbejdsmiljøudfordringer for lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked. Årligt anmeldes mere end 40.000 arbejdsulykker, og det tal har været nogenlunde stabilt i de sidste ti 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 arbejdsmiljø, hvilket viser, at vi på trods af de sidste 20 års indsats stadig er langt fra målet. FH har derfor fortsat hovedfokus på forebyggelse af stress, nedslidning og muskel-skeletbesvær (MSB) for lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked.

Den stigende pensionsalder er en stor udfordring. Skal lønmodtagerne kunne holde til den stadigt stigende pensionsalder, kræver det forebyggelse i form af et godt arbejdsmiljø og mulighed for sporskifte, samt fastholdelse i form af et godt arbejdsmiljø, seniorpolitik, fleksibilitet og uddannelse; ikke mindst nu, hvor vi står over for beslutninger om at indrette et nyt retfærdigt pensionssystem.

FH arbejder i 2025 videre med at analysere og drøfte potentialer for udvidelse af aftalemulighederne i forhold til arbejdsmiljø. Samlet set er der brug for en markant styrket arbejdsmiljøindsats, 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.

I forbindelse med den varslede nedlægelse af Arbejdsmiljørådet og etablering af et nyt Arbejdsmarkedsråd vil FH i 2025 have fokus på at sikre, at partsindflydelsen bevares, og at arbejdsmiljøområdet ikke nedprioriteres.

Indsatser i 2025

- FH vil følge de private overenskomstfornyelser i 2025 og understøtte de forhandlende medlemsorganisationer.
- FH vil sikre medlemsorganisationerne og deres medlemmer en fælles, effektiv og succesfuld konfliktløsning i arbejdsretlige sager.
- FH vil gennem konkret sagsførelse arbejde for, at vikardirektivets sikring af et generelt beskyttelsesniveau for vikararbejdere fungerer effektivt i Danmark.
- FH vil arbejde for gennemførelse af en lovgivning om ytringsfrihed på arbejdsmarkedet med beskyttelse af såvel offentligt som privat ansatte.
- FH vil fortsat arbejde for, at offentlige udbud sker på danske løn- og arbejdsvilkår. Der vil særligt blive arbejdet for indførelse af et ID-kort i udsatte brancher.
- FH vil arbejde for en bedre retssikkerhed for sårbar udenlandsk arbejdskraft inden for rammerne af den danske arbejds-
- markedsmodel 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 sikre, at implementering af EU-reguleringer sker i dansk ret med respekt for den danske overenskomstmodel og EU-rettens effektivitetsprincip.
- 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 sikre implementering af platformsdirektivet i samarbejde med medlemsorganisationerne.
- FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne udvikle en familieretspolitik, 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.
- FH vil arbejde for at sikre fortsat partsindflydelse på regeldannelsen og fastholdelse af partsmidlerne på arbejdsmiljøområdet, samt generelt arbejde for, at arbejdsmiljøområdet får høj prioritet i det nye Arbejdsmarkedsråd.
- FH vil også i 2025 arbejde for, at initiativerne i "Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping" udmøntes effektivt. Det gælder bl.a. implementering af en natio-

nal strategi og handlingsplan mod social dumping og arbejdslivskriminalitet samt initiativerne til et styrket psykisk arbejdsmiljø, bekæmpelse af arbejdsrelateret stress og forebyggelse af dødsulykker.

af forslag til øget inklusion og bedre arbejdsmiljø for LGBT+ personer på arbejdsmarkedet.

- FH vil arbejde med forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning som en del af en ny pensionsmodel.
- FH vil fortsat 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 medvirke til at gennemføre et FIU-projekt, hvor risikovurderingsværktøjet for MSB målrettet arbejdsmiljørepræsentanter afprøves.
- FH vil udvikle en politik med mulige tiltag til forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladserne.
- FH vil arbejde for en øget anerkendelse af psykiske arbejdsskader, herunder afdekke mulige veje til øget anerkendelse af psykiske arbejdsskader.
- FH vil medvirke til at udbrede FIU-projektet, der gennem regionale uddannelsesaktiviteter styrker arbejdsmiljørepræsentanternes viden og færdigheder i arbejdet med det kemiske arbejdsmiljø.
- FH vil sammen med DA i 2025 arbejde videre med at analysere og drøfte potentialer for udvidelse af aftalemulighederne i forhold til arbejdsmiljø.
- FH vil på tværs af arbejdsmiljø- og ligestillingsområdet bidrage til udvikling

EU og det internationale område

UDFORDRINGER

Et fair Europa for lønmodtagerne

Der er i 2024 nedsat et nyt Parlament. Det er vigtigt, at FH får positioneret sig i forhold til de nye interessenter. Derudover er forbedelserne 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-valg positionspapirer.

Et stærkt dansk engagement i EU bidrager 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 uden social dumping, på EU's indre marked. Dette er også særligt relevant som følge af drøftelserne om en udvidelse af EU med lande fra Balkan og Sydøsteuropa. Hertil lyder tonen også på, at der mangler arbejdskraft – særligt med de rette færdigheder. Dette åbner atter op for debatten om øget tiltrækning af arbejdskraft fra tredjelande.

Der er sat stort fokus på EU's konkurrenceevne. Dette afspejler sig dels i søgen efter de rette færdigheder hos arbejdskraften, men også på de enkelte virksomheders konkurrenceevne, herunder de administrative

byrder, som arbejdsgiverne giver udtryk for, er problematisk. Som følge heraf er regelforenkling/deregulering/reduktion af administrative byrder kommet på den europæiske dagsorden. I den forbindelse ønsker FH europæiske regler, der virker, og kontrol der fungerer – og – at regelforenklingen ikke sker på bekostning af europæiske beskyttelsesregler, herunder ift. arbejdsmiljø, arbejdsvilkår, social dumping, ligestilling og grøn omstilling.

FH vil 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 sociale dialog skal stå højt på dagsordenen i EU, og både i EU og globalt skal lønmodtagernes rettigheder og velstand sikres.

Fremtidens arbejdsmarked og fælles europæiske løsninger, hvor det giver mening

EU har bidraget til at styrke danske lønmodtagers 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- både ift. de særligt udsatte tredjelandsborgere og resten af den vandrende arbejdskraft i EU – og – ift. bedre regler, bedre håndhævelse og kontrol med henblik på lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads.

FH vil bakke op om EU-initiativer, der gør, at arbejdstagerrettigheder ligestilles med de økonomiske friheder. Dog skal de gennemføres i respekt for den danske aftalemodel.

Respekt for de nationale arbejdsmarkeds- og samfundsmodeller

For at sikre europæiske løsninger, som respekterer den danske arbejdsmarkeds- og samfundsmodel, vil FH gå ind i det europæiske forhandlingsrum med en konstruktiv og kritisk tilgang med konkrete løsningsforslag. FH vil særligt være opmærksom på, at ønsket om at øge EU's konkurrenceevne ikke går ud over lønmodtagerbeskyttelsen.

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 2025

- FH vil arbejde for, at FH's EU-mærkesager, som fx nævnt i FH's sigtelinjer 2025 – "Et fair Europa for lønmodtagerne", bliver en del af den nye Kommissions prioriteter, samt at arbejdsmarkedets parter inddrages på alle områder, der har berøring med arbejdsmarkedet. FH ønsker et EU, der leverer løsninger på en række af tidens store udfordringer. Det gælder fremtidens arbejdsmarked, social dumping, arbejdsmiljø, ligestilling, den teknologiske udvikling, den grønne omstilling og kampen mod skattesnyd. I forbindelse med den nye kommission og den fremkomne opgaveportefølje, vil FH særligt arbejde for, at nyere initiativer, så som vejkortet til kvalitetsjob, der kræver den nye kommissær på beskæftigelsesområdets stillingtagen til øget overenskomstdækning, ikke vil stride imod FH's værdier og mærkesager. Herunder vil FH arbejde for at kommissæren kommer til Danmark til dialog om fælles interesser.
- FH vil i samarbejde med arbejdsgiverne, arbejde for, at det danske formandskab for rådet i 2. halvår af 2025 vil have fokus på at styrke den sociale dialog i EU og herunder sikre en EU-regulering, der dels giver bedre råderum for national implementering, men derudover løfter lønmodtagernes rettigheder. Derudover vil vi også arbejde for, at formandskabet har fokus på fair og fri bevægelighed, et bæredygtigt arbejdsmiljø i EU, digital omstilling og kunstig intelligens, samt relevante kompetencer på det nye arbejdsmarked. Det vil blandt andet ske ved at bidrage til relevante arrangementer afholdt under formandskabet som fx det uformelle ministermøde på beskæftigelsesområdet.
- FH vil i udarbejdelsen af ny eller revisionen af eksisterende regulering arbejde for at medlemsstaternes og parternes

autonomi og råderum sikres, samt at lønmodtagernes rettigheder bibeholdes og løftes, når EU udarbejder nye direktiver på fx det arbejds- og ansættelsesretlige område.

- FH vil arbejde for at den nye handlingsplan for den sociale søjle understøtter, at søjlen skal forblive et politisk kompas, samt at den nye handlingsplan fortsat respekterer kompetencefordelingen og afspejler de grænseoverskridende udfordringer.
- FH vil på baggrund af den kommende evaluering af den europæiske arbejds-markedsmyndighed, ELA, arbejde for at styrke ELA's effektivitet – med respekt for medlemsstaternes kompetence.
- FH vil i forbindelse med forhandlingerne om Kommissionens forslag om et EU-direktiv om kvalitet i traineeships arbejde for, at direktivet 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 med forhandlingerne om oprettelse af en talentpulje og anerkendelse af tredjelandsborgers kvalifikationer arbejde for, at initiativerne ikke fører til øget global ulighed og en udhuling af det danske arbejdsmarked, samt 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 nye 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. Der må ikke slækkes på kvalifikationskravene.
- FH vil arbejde for, at arbejdstagerper-

spektivet løftes bedre ind i EU-lovgivningsarbejde om digitalisering, herunder om AI og algoritmer.

- FH vil arbejde for direktivet om right to disconnect og fair telearbejde og for at direktivet styrker beskyttelsen af lønmodtagerne med respekt for den danske model med udgangspunkt i det hidtidige mandat.
- FH vil arbejde for at sikre ordentlige vilkår og bekæmpe unfair konkurrence og manglende muligheder for kontrol og håndhævelse i forbindelse med offentlige udbud. FH vil i denne forbindelse arbejde for, at den varslede revision af udbudsdirektivet vil inkludere en forhøjet lønmodtagerbeskyttelse gennem styrkede kriterier, kontrol og konsekvenser og flere ”skal” og ”kan” bestemmelser med fokus på fair vilkår, fx ved stærkere regulering ift. sociale klausuler.
- 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.
- FH vil i forbindelse med drøftelserne i EU-regi om en ny udvidelse 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 derudover særligt følge sagen om strejkeretten ift. ILO-konvention nr. 87.

- FH arbejder for en inklusiv grøn 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.
- FH vil arbejde for, at beskyttelsen af lønmodtagerne i arbejdsmiljøsammenhænge bliver styrket ved fx revision af direktivet om kræftfremkaldende-, mutagen- og reproduktionstoksiske stoffer, indførelse af asbest-registrering, samt ved udarbejdelse af et direktiv om psykosociale risici.
- FH vil se videre ind i udviklingen af den digitale omstilling og kunstig intelligens, samt udvikle et mandat i forhold til, om og hvordan fx algoritmeledelsesreglerne fra platformsdirektivet kan eller bør udbredes til det øvrige arbejdsmarked via EU.

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

www.fho.dk

