

Årets indsats 2022

Alle skal med i opsvinget



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

Indhold

Forord	3
Det politiske grundlag	4
Indsatsområde 1	
Fremtidens velfærdssamfund	5
Indsatsområde 2	
Vækst og beskæftigelse	8
Indsatsområde 3	
Viden, uddannelse og udvikling	12
Indsatsområde 4	
Arbejdsliv og ligestilling	15
Indsatsområde 5	
EU/Internationalt	19
Indsatsområde 6	
Ansættelsesret og overenskomster	23
Indsatsområde 7	
Organisationsudvikling i en ny tid	27
Udvikling af den offentlige sektor	30

Alle skal med i opsvinget

På trods af en imponerende vaccineindsats blev 2021 desværre ikke året, hvor vi endegyldigt kunne lægge coronaen bag os.

Ambitiøse investeringer for at holde hånden under økonomi, virksomheder og arbejdspladser og en omfattende og effektiv vaccineindsats betyder dog samlet set, at Danmark ikke blot er sluppet langt mere nådigt igennem coronakrisen end først antaget – vi står ved udgangen af 2021 midt i et buldrende opsving med rekordhøj beskæftigelse og udsigt til den højeste BNP-vækst i femten år.

Alt tyder altså på, at Danmark valgte den helt rigtige krisemedicin i en uforudsigelig situation. Nu skal opsvinget styres og håndteres lige så klogt som krisen – så vi kan sikre, at alle får del i fremgangen.

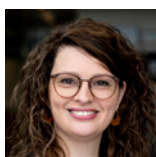
Det gør vi ikke ved at give efter for det velkendte krav om øget tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande. Derimod skal vi sikre et historisk løft af arbejdsstyrken gennem opkvalificering og efteruddannelse. På samme måde skal vi på arbejdsmiljøområdet udnytte det store potentiale for forebyggelse, så vi kan mindske sygefraværet og øge arbejdsudbuddet gennem et mere sikkert og sundt arbejdsliv for lønmodtagerne.

FH skal være med til at vise vejen for en ny reformkurs, hvor sigtet er at øge beskæftigelsen og

velstanden, uden at uligheden øges. I stedet skal reformer være et værktøj til at løse centrale samfundsudfordringer som manglen på faglærte og arbejdskraft til velfærdsområderne. Samtidig skal reformerne spille ind i den nødvendige grønne omstilling, så en ambitiøs klimaindsats inddrager lønmodtagerne og går hånd i hånd med lighed, flere gode jobs og kollektive løsninger.

Vi skal arbejde for mindre overstyring af de offentligt ansatte såvel som af den offentlige økonomi i stat, kommune og regioner, så der bliver mere plads til faglighed og til fremadsynede investeringer og politiske prioriteringer. Og både herhjemme og på internationalt plan skal vi fortsat arbejde for at styrke, udvikle og beskytte den danske arbejdsmarkedsmodel. Forudsætningen er en høj organiseringsgrad. Det er medlemmerne, der er fagbevægelsens styrke. FH vil også i 2022 have fokus på at understøtte, at flere bliver medlem af de overenskomstbærende fagforeninger.

Vi kan ikke vide, hvor længe det nuværende opsving vil vare. Men det skal være FH's klare sigte, at det ikke bliver en lukket fest. Vi stod sammen i kampen mod corona – og nu er det tid til, at alle skal med i opsvinget.



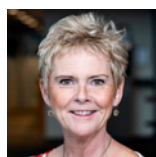
Majbrit Berlau
Næstformand



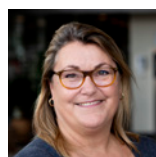
Ejner K. Holst
Næstformand



Bente Sorgenfrey.
Næstformand
1. stedfortræder
for formanden



Lizette Risgaard
Formand



Nanna Højlund
Næstformand



Morten Skov
Christiansen
Næstformand

Det politiske grundlag

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

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

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

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

Indsatsområderne

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

Fremtidens velfærdssamfund

Udfordringer

Dansk økonomi har klaret sig godt igennem coronakrisen. Allerede i midten af 2021 var aktivitetsniveauet og beskæftigelsen tilbage på niveauet, før corona brød ud. Samtidig er de offentlige finanser fortsat sunde.

2022 bliver et år, hvor økonomien og arbejdsmarkedet skal normaliseres og tilbage på sporet fra før krisen – med en solid økonomi og et arbejdsmarked uden væsentlige ubalancer.

Den økonomiske politik skal bidrage med målrettede investeringer for en stærkere og grønnere økonomi, hvor vi samtidig sikrer os, at alle kommer med ud af krisen. Det er vigtigt at bevare og videreudvikle et Danmark, hvor alle er rige, lige og trygge.

Den offentlige velfærd vil blive presset af det stigende antal af børn og ældre i de kommende år, mens danskerne ønsker og forventer en offentlig velfærd med stigende kvalitet.

De offentlige finanser er grundlæggende sunde og robuste selv oven på coronanedlukninger. Der er råderum til, at den offentlige sektor både kan følge med demografien og med tiden.

Samtidig er den offentlige sektor gennem budgetloven underlagt et stramt styringsregime, som begrænser mulighederne for at føre en aktiv finanspolitik i krisetider, og som leder til gentagne underforbrug i kommunerne og dermed tab af penge til velfærd. Budgetloven hæmmer også gennemførelsen

af fornuftige langsigtede investeringer i velfærd, hvor gevinsterne opstår på sigt.

Balanceret økonomisk fremgang og boligpolitik

FH arbejder for en ny reformkurs, hvor der arbejdes politisk efter nye veje til at øge beskæftigelsen og velstanden, uden at det medfører øget ulighed. I stedet for et ensidigt fokus på at øge arbejdsudbuddet bør der sættes en ny retning, der løser de centrale samfundsudfordringer.

Det drejer sig fx om manglen på faglært arbejdskraft og arbejdskraft til velfærdssområderne. Derudover er der udfordringer for særlige grupper, herunder fx unge, seniorer og personer med anden etnisk herkomst end dansk.

Den nye reformkurs skal både øge beskæftigelsen og velstanden samt mindske uligheden. FH har fremlagt 110 forslag hertil sammen med en økonomisk 2030-plan. Dette skal ses i sammenhæng med regeringens reformkommission, som har endelig frist for afrapportering ved udgangen af 2022.

De seneste mange års boligpolitik har haft præg af at være usammenhængende og fragmenteret. Det har ført til et uretfærdigt og uoverskueligt boligmarked. Boligen er den vigtigste ramme om lønmodtagerens tilværelse og en hjørnesten i det moderne velfærdssamfund. FH udarbejdede i anden halvdel af 2021 en ny boligpolitik med fokus på lige muligheder, retfærdighed og gennemskuelighed. I 2022 vil FH følge op på det arbejde.

Balance i regnemodeller

Beslutninger om økonomisk politik understøttes af en lang række modeller og regnemetoder, som bidrager til vurderingen af effekterne af økonomiske tiltag. Som FH tidligere har påpeget, er der brug for bedre balance og mere åbenhed i regneprincipperne. De seneste år har budt på en række gode tiltag, bl.a. har formandskabet for De Økonomiske Råd fået til opgave at foretage et eftersyn af ministeriernes regnemetoder. Det ændrer dog ikke på, at der fortsat er behov for en diskussion og for at få dokumenteret positive virkninger af investeringer i offentlig service og betydningen af den danske flexicurity-model for arbejdsmarkedet.

Grøn omstilling og klimatilpasning

Klima har stor prioritet på tværs af politikområder, både i Danmark, EU og internationalt. Det gælder især grøn omstilling, dvs. indsatser for at undgå fremtidige klimaforandringer. Men det gælder i stigende grad også klimatilpasning, dvs. indsatser, der skal begrænse skadevirkningerne af de klimaforandringer, der allerede er uundgåelige. Det omfatter fx kystsikring, kloakering og risikovurderinger. Den seneste rapport fra FN's Klimapanel forudser således hurtigere temperaturstigninger, mere ekstremt vejr og selvforstærkende klimaforandringer.

Lønmodtagerne har nøgleroller i både omstillingen og tilpasningen. Det gælder både implementering af kendte løsninger og udvikling af nye løsninger. Og som borgere skal lønmodtagerne bruge og leve med nye løsninger, fx ved at tilegne sig nye kompetencer, betale nye klimaafgifter eller tegne nye forsikringer. FH har en vigtig rolle i at sikre, at klimapolitikken tilrettelægges på en måde, hvor en ambitiøs klimaindsats går hånd i hånd med lighed, flere gode jobs og kollektive løsninger.

For så vidt angår grøn omstilling, har FH fremlagt anbefalinger til en retfærdig grøn omstilling, bl.a. i helhedsplanen fra 2020. Næste skridt vil være at specificere nærmere, hvordan en retfærdig omstilling kan fremmes på de enkelte arbejdspladser. Til

det formål har FH etableret Lønmodtagerne Klimapanel, der i 2022 skal komme med anbefalinger om medarbejderinddragelse i den grønne omstilling og gode måder at høste lønmodtagernes idéer på.

For så vidt angår klimatilpasning, vil FH præge udviklingen ved at fremlægge principper og anbefalinger, herunder fx analyser af arbejdskraft- og kompetencebehov. Regeringen og et bredt flertal har tidligere besluttet, at der skal udarbejdes en national klimatilpasningsplan i 2022.

Regeringen har desuden taget hul på en grøn skattereform, hvor der er nedsat en ekspertgruppe til at komme med konkrete bud på en model for CO₂-afgifter, der imødekommer udfordringerne i form af bl.a. tab af danske arbejdspladser og social balance. FH anbefalede netop denne tilgang i helhedsplanen fra 2020. FH deltager i følgegruppen.

Pensionsalder og tilbagetrækning samt gode pensionsvilkår

Mulighederne for at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet er blevet langt bedre de seneste år.

Seniorpensionen er således blevet fornyet, og i 2024 forbedres ordningen yderligere, når kravet til en persons arbejdsevne lempes fra 15 timer til 18 timer om ugen. Der er også indført en ret til tidlig pension. Siden 1. august 2021 har borgere, der er fyldt 61 år, kunnet ansøge om ret til tidlig pension. De første vil kunne gå på tidlig pension i 2022, hvis de har været 42-44 år på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt, at de nye regler kommer godt fra start og giver reelle muligheder for en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Selvom rammerne omkring tidlig tilbagetrækning er blevet væsentligt forbedrede, så giver koblingen af folkepensionsalderen til levetiden store udfordringer for lønmodtagerne. Den nuværende indekseringsmekanisme er særlig hård og giver udsigt til markante stigninger i folkepensionsalderen.

Derfor nedsatte regeringen i 2019 Kommission om tilbagetrækning og nedslidning, som bl.a. har til opgave at se på levetidsindekseringen af folkepensionsalderen. Kommissionen

skal afslutte sit arbejde med afrapportering til regeringen og forligspartierne bag aftalen om ret til seniorpension for nedslidte senest i 1. kvartal 2022. FH lægger vægt på, at arbejdet i sidste ende fører til en lempelse af levetid-sindekseringen, der samtidig er forenelig med sunde offentlige finanser og en fortsat udvikling af velfærdssamfundet.

Pensionsreformen i 2017-18 skulle gøre det mere attraktivt at spare op til pension. Desværre virker pensionsreformen ikke helt efter hensigten. Der er fortsat lønmodtagere i den sidste del af arbejdslivet, som ikke har tilstrækkelig gevinst af at spare op til pension. FH vil arbejde for, at reglerne justeres, så alle får gavn af at spare op til pension hele arbejdslivet. Det vil sikre fornuftige og stabile rammer om arbejdsmarkedspensionerne, som er helt nødvendige for en god økonomi i alderdommen.

Indsatser i 2022

- FH vil arbejde for at sætte et tydeligt aftryk på Reformkommissionens arbejde, og at der handles politisk på FH's konkrete forslag til en ny reformkurs med fokus på at styrke beskæftigelsen og velstanden, uden at det fører til højere ulighed.
- FH vil følge op på arbejdet med en ny boligpolitik med fokus på lige muligheder, retfærdighed og gennemsækelighed.
- FH vil arbejde for bedre balance og mere åbenhed i de økonomiske regnemodeller.
- FH vil arbejde for en basisregulering af det offentlige forbrug svarende til det demografiske træk uden indregning af sund aldring og fremme initiativer, der medvirker til et kvalitetsløft af den offentlige velfærd.
- FH vil arbejde for gennemførelsen af FH's 2030-plan, herunder et nyt sigtepunkt for den strukturelle saldo i 2030.
- FH vil arbejde for, at budgetloven bliver mere fleksibel gennem genberegning af saldokravet og indførelse af flerårige budgetter.
- FH vil videreudvikle og formidle politik anbefalinger fra FH's klimahelhedsplan,

herunder anbefalinger til hvordan klimatilpasningsindsatser kan tilrettelægges.

- FH vil sekretariatsbetjene Lønmodtagernes Klimapanel, der i 2022 vil komme med anbefalinger til at fremme medarbejderinddragelse på arbejdspladserne og brug af lønmodtageres idéer i den grønne omstilling.
- FH vil bidrage til arbejdet med at finde en balanceret model for CO2-afgifter, der bidrager til at nå i mål med 70 pct.-målsætningen og imødekommer udfordringerne i form af bl.a. tab af danske arbejdspladser og social balance.
- FH vil overvåge brugen af de nye tilbageføringsmuligheder med henblik på at vurdere, om ordningerne fungerer efter hensigten.
- FH vil arbejde for et enkelt, velfungerende og samfundsøkonomisk bæredygtigt pensionssystem, hvor det kan betale sig at spare op.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

Vækst og beskæftigelse

Udfordringer

Udhuling af dagpengene

Dagpengenes bruttokompensationsgrad er faldet fra et niveau på 57 pct. i midten af 90'erne til 48 pct. i dag. Med udsigt til den fortsatte mindreregulering vil bruttokompensationsgraden falde til omkring 45 pct. i 2023.

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

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

FH har lanceret et udspil om større tryghed til lønmodtagerne via et stærkere dagpengesystem, hvori det foreslås, at den årlige mindreregulering bringes til ophør, og at dagpengenes højeste beløb hæves de første tre måneder af ledighedsforløbet. Regeringen har efterfølgende lanceret et udspil, hvori indgår et tilsvarende forslag.

A-kasseforsøg

Der er brug for at styrke hjælpen til de forsikrede ledige, og der er brug for et opgør med det dobbelte kontaktførløb, hvor dagpengemodtagere placeres mellem jobcentrene og a-kasserne. A-kasserne har et unikt branchekendskab og viden om jobåbninger,

og det bør i højere grad komme de ledige til gavn.

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

Forsøget blev i 2020 afbrudt af lukningen af beskæftigelsesindsatsen under coronakrisen og genstartet den 1. september 2020. Forsøget har stor politisk bevågenhed fra regeringen og forligskredsen, og det kan få afgørende betydning for, om a-kasserne fremadrettet kan overtage en større del af kontaktførløbet. Derfor skal a-kasserne – sammenlignet med jobcentrene – demonstrere en bedre indsats, bedre beskæftigelseseffekter og højere tilfredshed hos medlemmer og virksomheder.

FH har lanceret et udspil til nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, hvori indgår et forslag om, at a-kasseforsøget afkortes ét år og ophører med udgangen af 2022. FH foreslår, at alle a-kasser i forsøget herefter overtager kontaktførløbet de første 6 måneder, hvorefter erfaringerne i løbet af 2023 udvides til alle andre a-kasser, som overtager indsatsen senest den 1. januar 2024.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Regeringen vedtog i 2020 med et flertal af Folketingets partier en række initiativer til uddannelse og opkvalificering af ledige. Visse af disse er permanente, men en stor

del er midlertidige og skal ses i forlængelse af yderligere midlertidige initiativer som følge af trepartsaftaler i kølvandet på coronapandemien, aftale om langtidsledighed og fokus på dimittendledighed. Dertil kommer ny viden om effekten af uddannelse og opkvalificering til ledige fra det såkaldte serviceeftersyn af beskæftigelsesindsatsen. Sammenholdt med en tiltagende diskussion om mangel på kvalificeret arbejdskraft vil der naturligt blive sat fokus på uddannelse og opkvalificering til ledige på en lidt længere bane, herunder muligvis et forhandlingsforløb i forligskredsen.

Dertil kommer forløbet med en nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, der skal være en del af finansieringen af Arne-pensionen. Konkret skal den fuldt indfasnet reducere de årlige udgifter til den kommunale beskæftigelsesindsats markant, svarende til 1,1 mia. kr. årligt ved fuld indfasning fra og med 2024. Første del af finansieringen er fundet (omkring 300 mio. kr.), men der forventes forhandlinger vedrørende de resterende midler. FH er kommet med udspil til nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen.

Besparelsen skal ses i sammenhæng med en stigende brug af virksomhedsrettet aktivering overfor ledige, mens brugen af uddannelsesaktivering prioriteres markant forskelligt landet over. For FH er det afgørende, at der er gode muligheder og rettigheder til uddannelse og opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen for ledige. Det er et centralt element i at få øget beskæftigelsen og sikret virksomhederne den kvalificerede arbejdskraft, de efterspørger, men er også med til at sikre ledige en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Integration og udenlandsk arbejdskraft

Flygtninge og indvandrere har en lavere erhvervsfrekvens end etniske danskere til skade for såvel integration som samfundsøkonomi. Det skyldes i høj grad, at målgruppen har lave faglige og sproglige kompetencer, og der er således behov for at sikre det nødvendige løft for at fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen. Hermed er der også en ressource af arbejdskraft, som ikke

anvendes i tilstrækkelig grad.

Fra flere sider fremføres det synspunkt, at den indenlandske arbejdskraft ikke kan imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft fra danske virksomheder, hvorfor der er behov for at lempe på opholdsordningerne til erhverv for tredjelandsborgere. For FH giver det anledning til bekymring henset til erfaringerne med social dumping og snyd med ordningerne.

Regeringen har som en del af udspillet ”Danmark kan mere I” præsenteret et forslag til 37 timers arbejdspligt for flygtninge og familiesammenførte, der som udgangspunkt skal baseres på nyttejob. For FH er det afgørende, at aktiveringen sigter efter sproglig og faglig opkvalificering, der giver flygtninge og familiesammenførte reelle kompetencer, så de kan bide sig fast på arbejdsmarkedet, og at aktiveringen ikke medfører fortrængning af ordinært ansat arbejdskraft.

En styrket social indsats

Det danske velfærdssamfund er blandt andet et resultat af store socialpolitiske sejre gennem mere end 60 år. De store socialpolitiske dagsordner har i dag gjort det muligt for hele grupper af mennesker, der tidligere stod uden nogen reelle chancer, at blive en del af fællesskabet.

Men for mange borgere med andre problemer end ledighed bliver hjælpen fra det offentlige utilstrækkelig. Beskæftigelses-, social- og sundhedstilbud fra de kommunale jobcentre er langt fra altid koordinerede eller dækkende, og den kommunale afgørelsespraksis er svingende.

Samtidig er der brug for at styrke ordningerne for mennesker med et varigt og væsentligt arbejdsevnetab. En arbejdsulykke, sygdom eller handicap må ikke stå i vejen for fortsat arbejdsmarkedstilknytning.

Et rigere Danmark

Et fortsat mere velstående samfund muliggør bedre vilkår for lønmodtagerne såvel som et stærkere velfærdssamfund. Derfor skal vi forsøge at styrke produktivitet og innovation, bl.a. ved at hjælpe vores mange

små og mellemstore virksomheder med at gribe de muligheder, der ligger i at bruge ny teknologi.

Det bør samtidig være lettere at give medarbejderne en større andel i virksomhedernes ejerskab. Barriererne skal fjernes, mulighederne skal smidiggøres, og der skal sikres lige rammevilkår med andre ejerformer, således at en øget grad af medarbejdere kan være et reelt valg i de virksomheder, hvor det giver mening.

EU-Kommissionen arbejder på at fremme erhvervslivets samfundsansvar ved at stille krav til bæredygtighed i selskabslovgivning, rapporteringskrav og finansiering, herunder ved at sikre sociale minimumskrav. Der er et behov for at sikre, at sociale minimumskrav og ansvarlige investeringer rent faktisk tager hensyn til arbejdstagerrettigheder og den danske model.

Indsatser i 2022

- FH vil arbejde for et tryggere dagpengesystem, hvor den årlige mindreregulering bringes til ophør, og hvor regeringens forslag om at hæve dagpengene realiseres, så dagpengenes højeste beløb hæves markant de første tre måneder af ledighedsforløbet.
- FH vil arbejde for, at a-kasseforsøget afvikles med et klart fokus på jobrettet kontakt og jobformidling, og at FH's forslag om afkortning af forsøget gennemføres, således at a-kasserne varigt overtager en større del af kontaktforløbet for de forsikrede ledige.
- FH vil arbejde for, at forbedringerne fra 2020 af muligheder og rettigheder for uddannelse og opkvalificering for ledige, fx de bedre muligheder for at blive voksenlærling, uddannelsesløftet eller deltage i traineeforløb, bliver taget i brug og permanentgøres, hvor det er relevant.
- FH vil arbejde for en hensigtsmæssig nytænkning af beskæftigelsesindsatsen med fokus på at sikre de bedste muligheder for varig beskæftigelse for den enkelte arbejdsløse.
- FH vil arbejde for en stærkt regional arbejdsmarkedspolitik, hvor de regionale arbejdsmarkedsråd spiller en central rolle i koordinationen af beskæftigelsesindsatsen.
- FH vil arbejde for, at virksomhedsrettet aktivering i beskæftigelsesindsatsen ikke medfører fortrængning, men i stedet er fokuseret på at skabe progression for den enkelte.
- FH vil arbejde for at fremme integration via arbejdsmarkedet med særlig fokus på opkvalificering og sprogundervisning. Målet er, at ledige indvandrere og flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke opfylder kravene på det danske arbejdsmarked, opnår kvalifikationer, der giver dem grundlag for at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse eller opnå varig og ordinær beskæftigelse.
- FH vil arbejde for, at kontrol og regler for erhvervsordningerne strammes op, så social dumping undgås. FH vil arbejde for, at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft sker, hvor der er et helt klart dokumenteret behov herfor, og at dette sker på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår.
- FH vil med udgangspunkt i FH's socialpolitiske visioner arbejde for at styrke retssikkerhed på det socialpolitiske område. Der er behov for, at borgerne får bedre hjælp til at gennemskue deres rettigheder og muligheder, og der er behov for at styrke borgernes klagemuligheder over beslutninger, der har konsekvenser for deres ydelse og indsats, samt at styrke tilsynet af retssikkerhed.
- FH vil arbejde for, at lønmodtagere, der bliver ramt af sygdom, nedslidning eller arbejdsskade, bliver hurtigt afklaret og modtager individuelt tilpasset indsats med henblik på at vende tilbage til arbejde eller blive tilkendt revalidering, fleksjob eller førtidspension.
- FH vil spille ind i regeringens bebudede reformspor om at gøre Danmark rigere gennem gode vækstvilkår og digitalisering.
- FH vil arbejde for, at FH's forslag til øget medarbejdereje i danske virksomheder

virkeliggøres i forbindelse med regeringens ekspertarbejdsgruppe om demokratiske virksomheder.

- FH vil arbejde for, at arbejds- og uddannelsesklausuler bliver et krav i alle offentlige udbud, og at håndhævelse og kontrol styrkes på tværs af stat, regioner og kommuner.
- FH vil arbejde for, at de øgede krav til erhvervslivets samfundsansvar, som er under udarbejdelse i EU, kommer til at understøtte den danske model, herunder overenskomstdækning og arbejdstagerrettigheder, samt anspore til grøn omstilling og ansvarlig skatteadfærd og virksomhedsledelse.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

Viden, uddannelse og udvikling

Udfordringer

Vi skal investere mere i uddannelse til gavn for samfundet

Uddannelse spiller en helt afgørende rolle på fremtidens arbejdsmarked. Derfor er det også afgørende, at vi investerer i uddannelse på tværs af alle uddannelsesniveauer, så vi får alle med og bliver godt rustet til at håndtere store samfundsudfordringer som den grønne omstilling, anvendelse af nye teknologier og udvikling af vores velfærdssamfund. Det vil bidrage til et styrket match mellem uddannelse og arbejdsmarkedsbehov.

Erhvervsuddannelse

Det er fortsat en udfordring, at der uddannes for få faglærte til at dække behovet for arbejdskraft i den private og offentlige sektor. Vurderingen er, at Danmark i 2030 vil mangle 100.000 faglærte. Selvom der samlet set er et stigende antal lærepladser i 2020 og 2021, er der stadig for mange elever, der mangler en læreplads. Med trepartsaftalen fra efteråret 2020, hvor de faglige udvalg har fået penge til lærepladsarbejdet, og skolerne har fået en skærpet målsætning for lærepladsformidlingen, er der taget et skridt i den rigtige retning. Imidlertid er der fortsat brug for en stor indsats for at gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive, så flere vælger en erhvervsuddannelse.

Videregående uddannelser

I 2030 kommer vi til at mangle mange tusinde medarbejdere med en kort og mellem-

lang videregående uddannelse, mens der samlet set vil være et overskud af personer med en lang videregående uddannelse. Allerede nu ser vi væsentlige rekrutteringsudfordringer inden for velfærdsområdet, fx dagtilbuds-, skole- og social- og sundhedsområdet.

Det er vigtigt, at vi som samfund uddanner rigtigt. Derfor skal vi have endnu flere til at vælge de uddannelser, som arbejdsmarkedet efterspørger. Det forudsætter et videregående uddannelsessystem med sammenhæng på tværs af uddannelsesniveauer og tydelige og fleksible uddannelsesmuligheder gennem hele arbejdslivet samt en god sammenhæng på tværs af ungdomsuddannelser og videregående uddannelser.

Voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)

Omstillingen på arbejdsmarkedet betyder, at nogle jobs forsvinder, mens andre opstår i takt med, at kompetencekravene forandres. Det indebærer behov for nye kompetencer. Det er FH meget optaget af, for muligheden for nye kompetencer er dermed afgørende for, om lønmodtagerne kan få eller bibeholde et arbejde. Uddannelse og kompetenceudvikling bliver også helt afgørende for, om det vil lykkes at indfri omstillingen til fx et mere digitaliseret arbejdsmarked og den grønne omstilling mv.

I kontrast til dette har aktiviteten på VEU-området i de seneste år været faldende eller stagnerende. I tillæg har 1 mio. danske utilstrækkelige it-færdigheder, og 600.000

danskere har utilstrækkelige læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Det er afgørende, at uddannelsessystemet – herunder VEU-systemet – kan reagere hurtigt og absorbere de nye krav og matche de nye kompetencebehov på arbejdsmarkedet, som omstillingen forudsætter. Investeringer i digitalisering og ny teknologi skal suppleres med udvikling af nye medarbejderkompetencer – de to ting skal følges ad, og vi skal have alle med.

Den forberedende grunduddannelse

Den forberedende grunduddannelse (FGU) blev etableret 1. august 2019 og er det vigtigste redskab til at sikre et videre uddannelsesforløb for de ca. 18 pct. af en ungdomsårgang, der efter grundskolen ikke umiddelbart kan påbegynde en ungdomsuddannelse. Imidlertid har uddannelsen en række problemer. Der er fortsat mange steder problemer med kommunernes visitation, der er et faldende elevtal, og uddannelsen er underfinansieret i forhold til de opgaver og den målgruppe, den har. En særlig problemstilling er i denne forbindelse, at mange kommuner etablerer væsentligt færre EGU-praktikpladser end tidligere. Derfor er der behov for at understøtte, at uddannelsen finder sin endelige form i forhold til kommunerne og styrkes økonomisk.

Indsats i 2022

- FH vil arbejde for, at de offentlige investeringer i uddannelse øges på alle niveauer, så vi får flere med og bliver rustet til de store udfordringer, vi står over for som samfund i forhold til den grønne omstilling, klog anvendelse af nye teknologier og udvikling af velfærdssamfundet.
- FH vil arbejde for, at flere fra alle aldersgrupper søger en erhvervsuddannelse. Dette vil ske gennem en indsats for flere lærepladser, styrket kvalitet i uddannelserne og mindsket frafald. I 2022 vil FH derudover særligt have fokus på kvaliteten i praktikuddannelsen.
- FH vil arbejde for et bedre match i opta-

get på de videregående uddannelser, så vi får de nødvendige kompetencer til både det offentlige og private arbejdsmarked.

- FH vil arbejde for mere sammenhæng og fleksibilitet på tværs af det videregående uddannelsessystem, så den erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelsessektor bliver styrket samt en bedre sammenhæng mellem ungdomsuddannelser og videregående uddannelser. Det vil ske med afsæt i FH's udspil "Bump på vejen" fra 2021, hvor FH peger på 32 initiativer til, hvordan rammerne for de videregående uddannelser kan styrkes.
- FH vil arbejde for øget indflydelse på erhvervsakademier og professionshøjskoler. FH vil derfor arbejde for flest mulige bestyrelsespladser på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne i den kommende bestyrelsesperiode, som påbegyndes i foråret 2022, samt understøtte lokale netværksdannelser for FH's lokale repræsentanter på erhvervsakademier og professionshøjskoler.
- FH vil arbejde for et fleksibelt VEU-system uden barrierer, som er sammenhængende og overskueligt for dem, der skal benytte sig af det. FH vil yderligere arbejde for at motivere lønmodtagere og arbejdsgivere til i større omfang at planlægge deres voksen- og efteruddannelsesindsats, da vi ved, at især systematisk uddannelsesplanlægning vil kunne øge VEU-aktiviteten.
- FH vil arbejde på at opnå en markant forbedring af de voksnes basale færdigheder i dansk og matematik og digitale færdigheder, sikre fortsat ambitiøse rammer om AMU samt tilvejebringe mere ambitiøse rammer for videregående VEU. FH vil have særligt fokus på, at ovenstående vinder indpas i fornyelsen af trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse.
- FH vil arbejde for, at de økonomiske rammer for FGU-institutionerne styrkes, at kommunerne sikrer det fornødne antal EGU-pladser, samt at de omfattes fuldt af SPS-ordningen.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

- 3.1. Der skal sikres politisk og økonomisk prioritering af gode grund-, efter- og videreuddannelser af høj kvalitet og fleksible overgange, der bl.a. kan medvirke til at gennemføre 90%-målsætningen.
- 3.2. Der skal sikres et sammenhængende VEU-system, der omfatter hele arbejdsmarkedet fra ikke-faglært til og med videregående niveau og job- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen skal styrkes og anerkendes.
- 3.3. Udviklingen af nye og eksisterende uddannelser skal bygge på viden om arbejdsmarkedets behov og matche udviklingen i teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder.
- 3.4. Arbejdsmarkedets parter skal være centralt placeret og aktivt bidrage til udformningen og udviklingen af uddannelserne på alle niveauer i uddannelsessystemet.
- 3.5. Hovedorganisationen skal arbejde for at sikre, at alle voksne har de helt basale og nødvendige kompetencer og færdigheder, som er afgørende for fodfæste på arbejdsmarkedet. Der skal sikres en særlig målrettet indsats for ufaglærte borgere.

Arbejdsliv og ligestilling

Udfordringer

Alt for mange lønmodtagere udsættes fortsat for fysisk og psykisk nedslidning, rammes af en arbejdsulykke eller udsættes for farlige kemiske stoffer eller smitterisiko på jobbet. Der er i løbet af de seneste år gennemført en række reformer og politiske aftaler på arbejdsmiljøområdet, herunder den første trepartsaftale om arbejdsmiljø. Dette til trods er der stadig et stort uudnyttet forebyggelsespotential og et stort potentiale for at øge arbejdsudbuddet gennem et sikkert og sundt arbejdsmiljø. En analyse udført for FH viser, at hele 40 pct. af det længerevarende sygefravær kan tilskrives dårligt arbejdsmiljø.

Der er desuden behov for en yderligere genopretning og styrkelse af myndighedernes tilsyn og håndhævelse, herunder forebyggelse og håndtering af nye arbejdsmiljøudfordringer som følge af ændrede organiserings- og arbejdsformer.

I EU er det en udfordring, at medlemsstaternes arbejdsmiljøregulering og håndhævelse er på et meget forskelligt niveau. Fælles EU-regulering er afgørende for at sikre, at danske virksomheder opererer på et marked, hvor der ikke konkurreres på dårligt arbejdsmiljø.

Ligestilling er for alvor kommet på dagsordenen – og med god grund. Kvinder og mænd har stadig ikke lige muligheder på arbejdsmarkedet. Krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, er fortsat udbredt og rammer oftest de mest udsatte på ar-

bejdsmarkedet. Og der er fortsat problemer med sexisme samt det store løngab mellem mænds og kvinders løn. Mange kæmper med balancen mellem arbejds- og privatliv, og den skæve fordeling af barslen spænder ben for ligestillingen. Samtidigt bidrager det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked til at fastholde ulige muligheder og ulige løn. Nye EU-initiativer, en mere positiv indstilling fra arbejdsgivernes side og det øgede fokus i den offentlige debat åbner dog nye muligheder for at sikre større ligestilling.

De klassiske arbejdsmiljøproblemer er stadig uløste

De klassiske arbejdsmiljøproblemer såsom arbejdsulykker, muskel-skeletbesvær (MSB) og dårligt psykisk arbejdsmiljø er ikke blevet reducerede i de sidste par årtier trods mange forskellige politiske initiativer. Der blev i 2020 anmeldt mere end 46.000 arbejdsulykker, og alt for mange lønmodtagere udsættes for alvorlige arbejdsulykker og dødsulykker på arbejdet. Det skal der gøres noget ved. Der er brug for nye værktøjer til AT.

Antallet af lønmodtagere, der har MSB, er heller ikke blevet reduceret i de sidste 30 år. Op mod 300.000 lønmodtagere er fysisk overbelastede, og hver fjerde med hårdt fysisk arbejde tager piller og medicin for at klare arbejdsdagen. MSB er forårsaget af såvel fysiske som psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet. Der er derfor behov for en helhedsorienteret tilgang til forebyggelsen på arbejdspladsen og i tilsynet.

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø er

ca. 15 pct. af lønmodtagerne psykisk overbelastede, og udfordringerne har gennem mange år været stigende. Vi har fået en ny bekendtgørelse med et stærkere samlet regelsæt, men det er fortsat en udfordring at få omsat reglerne til effektiv forebyggelse af psykiske belastninger og stress på arbejdspladserne. Der udestår i 2022 et stort arbejde med at nå til enighed om nye vejledninger fra Arbejdstilsynet om uklare og modsatrettede krav og om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Derudover har MeToo-sagerne gennem de senere år sat spot på det store omfang og den grove karakter af sexismen og krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, på det danske arbejdsmarked. Det er både et arbejdsmiljøproblem og et ligestillings-/diskriminationsproblem. En undersøgelse gennemført for FH i 2021 har påvist, at der er et stort mørketal i forhold til omfanget af seksuel chikane på de danske arbejdspladser. Når der spørges til konkrete hændelser, har mere end hver tiende lønmodtager været udsat for seksuel chikane inden for det seneste år.

Udsættelse for kemiske stoffer i arbejdet er fortsat årsag til en række alvorlige sygdomme, herunder bl.a. kræft og allergier. Parterne skal i 2022 bl.a. inddrages i fastsættelse af grænseværdier for kræftfremkaldende og reproduktionsskadelige stoffer.

Arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne halter også stadig, og mange arbejdsgivere reagerer først, når skaderne er sket. Arbejdsmiljøorganisationen er ofte kørt ud på et sidespor, ligesom mange arbejdsmiljørepræsentanter hverken får den nødvendige tid eller de fornødne kompetencer og rammer til, at de kan varetage opgaverne i samarbejde med arbejdsgivere og ledere.

Pandemier og ændrede arbejdsformer skaber nye arbejdsmiljøudfordringer

Coronavirus har vist arbejdsmiljøets store betydning for forhindring af smittespredning og opretholdelse af produktivitet. Coronakrisen har bl.a. vist vigtigheden af beredskab i forhold til fremtidige pandemier, ikke mindst i form af sikring af forsyning

af de rette værnemidler samt vigtigheden af koordination af sundhedsindsatser og arbejdsmiljø.

Derudover har corona medført en markant stigning i hjemmearbejde. En udvikling som forventes at fortsætte også efter corona, hvor nogle arbejdsgivere øjner en mulighed for økonomisk besparelse ved, at flere arbejder hjemme. Også mange ansatte ønsker mere hjemmearbejde. Det er i den forbindelse afgørende, at hjemmearbejdet er frivilligt, og at arbejdsmiljøet er i orden. Epinionsundersøgelse for FH i 2021 viser, at en fjerdedel oplever smerter eller fysiske gener som følge af hjemmearbejde, mens halvdelen oplever én eller flere psykiske gener. Forebyggelse af fysiske og psykiske belastninger og arbejdsskader i forbindelse med hjemmearbejde er derfor et vigtigt fokus.

Udviklingen mod øget digitalisering, robotter, kunstig intelligens og online-platforme skaber også nye udfordringer i arbejdsmiljøet. Atypiske ansættelsesformer og platformsarbejde udfordrer den eksisterende arbejdsmiljølovgivning og tilsynspraksis og komplicerer placeringen af arbejdsmiljøansvaret.

Der investeres for lidt i forebyggelse

Der investeres samfundsmæssigt fortsat alt for lidt i arbejdsmiljøindsatsen. Investeringer i arbejdsmiljø bliver set som en udgift frem for en investering, der tjener sig hjem igen.

Med den politiske arbejdsmiljøaftale fra 2019 blev der sat en stopper for mere end 10 års nedskæringer i bevillingerne til Arbejdstilsynet, men allerede fra 2023 står Arbejdstilsynet overfor at få reduceret sin grundbevilling til tilsyn med arbejdsmiljø med mere end 90 mio. kr. Dertil kommer, at man i de sidste 10 år hvert år har reduceret den statslige grundbevilling til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), så den årlige grundbevilling nu er næsten 40 mio. kr. under niveauet i 2011. Det indebærer svækket kontrol med virksomheder, der overtræder arbejdsmiljøreglerne, og det reducerer mængden af forskning og viden, der vil kunne styrke forebyggelsen på arbejdspladserne.

Selv når der tilføres midler til forebyggelse af arbejdsulykker og nedslidning, som fx med seniorpensionsaftalen i 2019, er der store udfordringer med at få skabt synlighed om midlerne, så pengene kommer ud og arbejde på arbejdspladserne.

Familie, barsel, ligeløn og lige muligheder

Danske forældre er verdensmestre i lønarbejde, når vi lægger mor og fars arbejdstid sammen. Men mange, især småbørnsfamilier, føler sig pressede i hverdagen og har svært ved at finde en god balance mellem familie og arbejdsliv. Manglende fleksibilitet i pasningstilbuddet og problemer med få passet syge børn lægger et øget pres på forældrene. Derfor er det vigtigt, at vi som fagbevægelse bidrager med vores perspektiv på, hvordan vi får styrket arbejds- og familielivsbalancen og sikret holdbare rammer for børnefamilier.

Barselsorlov er med til at skabe en god balance mellem arbejdsliv og privatliv og er helt afgørende for, at børnene får en god start på livet. Den fordeles desværre alt for skævt i dag. Fædrene holder kun en tiendedel af den samlede orlov og mister muligheden for en ligeværdig start på forældreskabet. Mødrene rammes af ulige løn og forringede muligheder på arbejdsmarkedet. 11 ugers øremærkning og lige fordeling af orlov er et stort og vigtigt skridt i den rigtige retning, men der er behov for flere tiltag, hvis vi vil sikre fædrene lige muligheder for at holde orlov.

Mænd og kvinder fordeler sig meget forskelligt på uddannelser og arbejdsmarked. Det skyldes, at det er svært at bryde med de stereotype forestillinger om kønnene, og at både kvinder og mænd møder udfordringer, hvis de træffer et kønsutraditionelt uddannelses- eller jobvalg. Kønsopdelingen begrænser den enkeltes uddannelses- og jobmuligheder og kan føre til arbejdskraftmangel og skævt fordelt ledighed. Der er behov for at fortsætte arbejdet for en langsigtet og bredt forankret indsats for at åbne det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg.

14,5 pct. får kvinder mindre i timeløn end

mænd. Lønforskellen er udtryk for manglende ligestilling i vores samfund og for, at der sker forskelsbehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Udviklingen mod ligeløn bevæger sig i sneglefart, så der er behov for at styrke indsatsen for at fjerne det uforklarede og det forklarede løngab mellem kønnene. Et EU-direktiv, der skal fremme ligeløn gennem lønåbenhed, er på vej og styrker muligheden for at etablere en ny, ambitiøs og politisk holdbar model for lønåbenhed på det danske arbejdsmarked og få en klarere definition af ”arbejde af samme værdi”.

Indsatser i 2022

- FH vil fortsætte arbejdet med at implementere FH's MSB-politik, der indeholder 29 konkrete anbefalinger.
- FH vil arbejde for at AT får nye værktøjer til en styrket indsats mod alvorlige arbejdsulykker og dødsulykker
- FH vil arbejde for at få tydeliggjort, hvordan reglerne i den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø skal forstås og omsættes til forebyggelsespraksis bl.a. ifm. vejledningsudvalg om høje følelsesmæssige krav og uklare/modsatrettede krav.
- FH vil i EU arbejde aktivt for et EU-direktiv om psykisk arbejdsmiljø.
- FH vil arbejde for, at initiativerne i en evt. trepartsaftale om seksuel chikane udmøntes og omsættes til handling i samarbejde mellem parterne og med myndighederne. I den sammenhæng vil vi også have fokus på vores egen rolle og virke som fagbevægelse.
- FH vil i arbejdet med kemisk arbejdsmiljø arbejde for nye/lavere grænseværdier for kemiske stoffer, som beskytter arbejdstagerne bedst muligt, samt for at skadelige stoffer erstattes med uskadelige eller mindre skadelige stoffer (substitution). I EU vil FH arbejde for, at reproduktionsskadende stoffer bliver omfattet af direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener, og for at EU laver flere grænseværdier.

- FH vil arbejde for implementering af AMO-udvalgets anbefalinger med fokus på at styrke arbejdsmiljøorganisationen, APV-arbejdet og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle. FH vil i den forbindelse indgå i regeludvalg om udarbejdelse af en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, som skal samle reglerne om bl.a. APV, arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentanter for at lette forståelsen og efterlevelsen af reglerne.
- FH vil arbejde for en arbejdsskadereform, som forkorter sagsbehandlingstiden for en arbejdsskadesag, sikrer bedre muligheder for skadelidtes fastholdelse på arbejdsmarkedet samt viderefører det erstatningsretlige princip, som arbejdsskadesikringsloven bygger på.
- FH vil i Danmark og EU arbejde for, at arbejdsmiljøet er bedre sikret ved fremtidige pandemier samt forbedre koordination og samarbejde mellem arbejdsmiljø- og folkesundhedsområdet.
- FH vil arbejde for, at reglerne og vejledningen om hjemmearbejde formidles, så de er lette at forstå for lønmodtagerne og virksomhederne samt i EU arbejde for at sikre lønmodtagerbeskyttelsen i skærm- og arbejdspladsdirektivet.
- FH vil arbejde for, at Arbejdstilsynet årligt fast får tilført yderligere 100 mio. kr. til tilsyn med arbejdsmiljø, og at NFA får øget sin årlige grundbevilling.
- FH vil i samarbejde med FIU og organisationerne skabe lokal synlighed om arbejdsmiljøpuljen.
- FH vil arbejde for, at udmøntningen af de 100 mio. kr., der er afsat som en del af Arne-reformen, målrettes konkrete arbejdsmiljøforbedringer for FH's lønmodtagergrupper på det private og offentlige arbejdsmarked.
- FH vil arbejde for at skabe ligeløn mellem kønnene ved at udarbejde politiske forslag med fokus på både det uforklarede og det forklarede løngab. Forslagene skal danne grundlag for parts- og politiske aftaler på området. Vi vil ligeledes arbejde for en god model for lønåbenhed i EU's løntransparensdirektiv.
- FH vil udvikle en familierpolitik med det formål at styrke arbejds- og familielivsbalancen og sikre holdbare rammer for børnefamilier, bl.a. ved at se på, hvordan man kan forbedre mulighederne for pasning af syge børn og fravær af familiemæssige årsager. De politiske forslag skal fremme ligestillingen mellem kønnene.
- FH vil arbejde for et mere mangfoldigt arbejdsmarked, hvor det ikke er kønnet, men interessen, evnerne og kvalifikationer, der afgør valget af uddannelse og job. Herunder vil FH indgå alliancer, der i fællesskab kan bidrage til at åbne arbejdsmarkedet op og samtidigt arbejde for, at der laves en national handlingsplan, der skal gøre op med det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

EU/International

Udfordringer

Stærkt internationalt samarbejde

Et stærkt fagligt internationalt og europæisk samarbejde er vigtigt, hvis vi forsat skal sætte et lønmodtageraftryk på fremtidens udfordringer. For FH er det afgørende, at fremtidens udfordringer løses på en socialt retfærdig og balanceret måde, og at det sker med respekt for den danske aftale- og samfundsmodel.

Som en lille åben økonomi, der lever af vores samhandel med omverdenen, er Danmark afhængig af stærke institutioner og forpligtende internationale regelsæt. Internationale institutioner og regelsæt har været under pres de senere år. Det omfatter både EU-samarbejdet og det globale samarbejde gennem fx FN, ILO, WTO og OECD. Det gælder også det internationale faglige samarbejde, hvor vi arbejder for, at det nordiske samarbejde (NFS), den europæiske fagbevægelse (ETUC), repræsentationen overfor OECD (TUAC) og den internationale fagbevægelse (ITUC) skal være stærke og troværdige organisationer.

FH kan kun sikre vores interessevaretagelse, hvis vi er til stede og har en aktiv op-søgende indsats i de vigtigste internationale fora og organisationer. Det sikrer, at vi kan være på forkant med og blive inddraget tidligt i de politiske processer.

Social retfærdig genopretning efter corona

Coronapandemien har sat dybe aftryk i verdensøkonomien. Udrulningen af vacci-

nationsprogrammer og store stimulipakker betyder dog, at OECD i 2022 forventer en fremgang i verdensøkonomien på 4,4 pct. Dansk økonomi har klaret sig bedre gennem krisen sammenlignet med flere andre lande. Det er de svageste samfund og økonomier, som er blevet hårdest ramt. Coronapandemien har også ført til voksende ulighed og politisk ustabilitet i en række lande. For FH er det vigtigt, at der sker en social retfærdig genopretning efter krisen. Lønmodtagernes rettigheder og velstand skal være i fokus, så den stigende ulighed begrænses. Det gælder også i udviklingslandene, hvor FH gennem Ulandssekretariatet støtter arbejdet med at hjælpe de lokale fagbevægelser og deres medlemmer, som har været ramt af krisen.

En retfærdig grøn omstilling i Europa

EU har igangsat initiativer, der skal sikre en grøn omstilling i Europa. For FH er det afgørende, at omstillingen bliver retfærdig, herunder at lønmodtagerne er i centrum. Der skal være fokus på opkvalificering, livslang læring og gode muligheder for sporskifte – især for dem, hvis jobfunktioner er mest udsatte. Kun gennem en socialt afbalanceret tilgang kan der sikres bred opbakning til den grønne omstilling hos lønmodtagerne. FH ønsker, at de omfattende midler, der kanaliseres ud i de europæiske økonomier som følge af genopretningspakker, skal anvendes til at stimulere en retfærdig grøn omstilling. FH vil blandt andet anvende

det europæiske semester og det nationale reformprogram som løftestang til at sikre fagbevægelsens indflydelse i implementeringen af midlerne.

Den grønne omstilling skal løses på tværs af grænser, og derfor er det afgørende, at de europæiske fagbevægelser samarbejder og inspirerer hinanden. Danmark er med sin arbejdsmarkedsmodel et internationalt foregangsland, når det gælder inddragelse af lønmodtagerne. Derfor vil FH arbejde for at udbrede gode og konkrete eksempler på lønmodtagerinddragelse i forhold til at skabe en retfærdig grøn omstilling.

Digital omstilling med ordnede vilkår for arbejdstagerne

Der er fart på den digitale omstilling, og det påvirker i høj grad arbejdsmarkedet. Vi vil se en vækst i nye og atypiske ansættelsesformer, flere digitale arbejdsformer og øget brug af kunstig intelligens og overvågning. Det er en udvikling, som finder sted både globalt og i alle EU-medlemsstater, og FH mener derfor, at EU skal forsøge at finde fælles løsninger på en række af udfordringerne. Nye ansættelsesformer skal ikke vinde udbredelse på bekostning af ordnede vilkår. Når det gælder udbredelsen af kunstig intelligens, bør der på EU-plan findes nogle retningslinjer for, hvordan teknologien må anvendes på arbejdsmarkedet, så det ikke sker på bekostning af lønmodtagernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Et handlekraftigt EU med respekt for de nationale arbejdsmarkeds- og samfundsmodeller

Efter en årrække med fokus på den fri bevægelighed og økonomisk vækst har EU de senere år i stigende grad også iværksat initiativer, der skal styrke det sociale element i EU. FH er positiv overfor tiltag, der skal styrke lønmodtagernes vilkår og rettigheder. Men for FH er det afgørende, at det sker i respekt for de nationale arbejdsmarkeds- og samfundsmodeller.

FH arbejder aktivt imod EU-lovgivning

om vedtagelse af en europæisk mindsteløn. Vi støtter ordentlige lønninger til alle europæiske lønmodtagere. Men EU har ikke kompetence til at lovgive om løndannelse, og vi mener, at styrkelse af kollektive forhandlinger er et langt bedre redskab, hvis man skal sikre ordentlige lønniveauer.

Ligeledes støtter vi op om de politiske målsætninger i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Søjlen skal forblive et politisk kompas og ikke gøres bindende. Med politisk kompas mener FH, at de initiativer, der finder inspiration i søjlen, skal respektere kompetencefordelingen og de nationale aftalemodeller og forhold. FH vil fx fortsat arbejde for, at løntransparensdirektivet respekterer arbejdsmarkedets parters autonomi til at forhandle og håndhæve ligeløn.

Søjlen 2030-mål bliver monitoreret gennem det europæiske semester og den såkaldte sociale resultattavle. Derfor forventes det også, at målene vil blive en del af arbejdet med det nationale reformprogram, hvor FH vil søge indflydelse med henblik på at fremme dagsordener som fx opkvalificering, efteruddannelse og stigende ulighed.

FH vil indgå aktivt i konferencen om Europas fremtid, der skal inddrage de europæiske borgere i en debat om Europas fremtid. Vi ønsker et EU, der når til fælles europæiske løsninger der, hvor det giver mening for danske lønmodtagere. De fælles europæiske løsninger skal findes med respekt for kompetencefordelingen mellem EU og medlemsstaterne. Men vi ønsker også et EU, der respekterer medlemsstaternes forskellige arbejdsmarkeds- og samfundsmodeller. Derfor ønsker FH heller ikke på nuværende tidspunkt, at der igangsættes overvejelser om traktatændringer. Vi kan risikere, at dette vil indebære ændringer på det arbejdsmarkedspolitiske og sociale område, som ikke er i dansk fagbevægelses interesse.

Indsatser i 2022

- FH vil udarbejde et sæt europapolitiske sigtelinjer, der skal indeholde FH's holdning til de mest centrale EU-sager for danske lønmodtagere. Sigtelinjerne skal fungere som mandat i FH's EU-arbejde og kan samtidig også anvendes som indspil til Folketingets kommende drøftelser om en ny europapolitisk aftale.
- FH vil arbejde for, at EU ikke vedtager lovgivning om løn, der kan sætte den danske arbejdsmarkedsmodel under pres. FH vil i arbejdet påpege, at EU-lovgivning om løndannelse vil være starten på en glidebane, at velfungerende aftalemodeller kan blive påvirket negativt, og at et direktiv næppe vil føre til højere lønninger der, hvor det er mest påkrævet, og desuden er traktatstridigt.
- FH vil arbejde for, at der sættes en stopper for social dumping. Det indebærer, at vi vil arbejde for, at offentlige udbud gennemføres på en måde, så respekten for kollektive aftaler, løn- og arbejdsvilkår fremmes. Derudover vil vi arbejde for øget brug af arbejdsklausuler og for at få indført et europæisk socialsikringsnummer eller socialsikringspas inklusiv et europæisk id-kort og for at den europæiske arbejdsmarkedsmyndighed kommer godt fra start.
- FH vil arbejde for at styrke den sociale dialog på europæisk plan. Dette skal blandt andet ske gennem fremme af kollektive forhandlinger, gennem kapacitetsopbygning og gennem oprettelsen af en EU-ombudsmand for social dialog. FH vil deltage aktivt i arbejdet i social dialog-komiteén og vil indgå i delegationerne i forbindelse med gennemførelse af konkrete forhandlinger mellem parterne på europæisk plan.
- FH vil arbejde for, at arbejdstagerrettigheder og sociale rettigheder ikke underordnes de økonomiske friheder i EU's indre marked. FH vil bl.a. arbejde for at fremme arbejdstagerrettigheder gennem arbejdsklausuler i offentlige udbud, indførelse af et europæisk id-kort og se på muligheden for en indførelse af en social protokol.
- FH vil arbejde for at sikre ligeløn gennem større løngennemsigtighed i forbindelse med forhandlingerne om EU's direktiv om løntransparens. For FH er det afgørende, at direktivet respekterer arbejdsmarkedets parterers autonomi til at aftale løn og håndhæve ligeløn.
- FH vil arbejde for, at retten til ligebehandling mellem mænd og kvinder, når det gælder ansættelse, løn, arbejdsvilkår, forfremmelse, adgang til videreuddannelse mm., håndhæves og fremmes både i EU og internationalt.
- FH vil arbejde for, at der på europæisk plan sikres ordentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for atypisk beskæftigede, herunder beskæftigede på digitale platforme, ved at se på muligheden for at indføre et europæisk arbejdstagerbegreb. Det skal ske i respekt for den danske arbejdsmarkeds- og samfundsmodel. FH vil aktivt inddrage medlemsorganisationerne i arbejdet med at påvirke kommende initiativer.
- FH vil arbejde for, at den digitale omstilling på arbejdsmarkedet sker med respekt for lønmodtagernes rettigheder og arbejdsvilkår og er med til at sikre et godt og fleksibelt arbejdsmiljø. FH vil arbejde for, at der i EU-regi bliver udarbejdet regulering, der sikrer, at lønmodtagernes arbejdsmiljø og arbejdsvilkår respekteres, så de fx ikke udsættes for unødigt overvågning eller lider fysisk og psykisk overlast. Derudover vil FH arbejde for, at de midler, der kanaliseres ud til europæiske økonomier som følge af genopretningspakker, anvendes til at stimulere en retfærdig digital omstilling.
- FH vil arbejde for en fair international beskatning, således at der sker en rimelig fordeling af skattebetalinger. Virksomhedernes skattepligtige indkomst skal placeres der, hvor den reelt er tilvejebragt. Samtidig skal der skabes mere gennemsigtighed om de multinationale

virksomheders aktiviteter på tværs af landegrænser.

- FH vil arbejde for, at EU-Kommissionens forventede direktiv om virksomheders samfundsmæssige ansvar vil forpligte virksomheder til at tage et ansvar for at sikre arbejdstagerrettigheder i deres produktion og i deres forsyningskæder.
- FH vil arbejde for, at EU-Kommissionens arbejde med den grønne dagsorden bliver ambitiøs, socialt retfærdig og afbalanceret til gavn for den enkelte lønmodtager. FH vil på europæisk plan arbejde for inddragelse af lønmodtagere i den grønne omstilling igennem videndeling af konkrete erfaringer og eksempler på retfærdig grøn omstilling. FH vil arbejde for stærke internationale rammer i arbejdet med retfærdig grøn omstilling og inddragelse af lønmodtagere.
- FH vil arbejde for, at der er fokus på arbejdstagerrettigheder og due diligence i EU's handelspolitik. I forhold til den konkrete implementering af handelsaftaler arbejder FH for at fremme arbejdstagerrettigheder og due diligence i relation til Vietnam, Singapore og Storbritannien, hvor FH gennem ETUC er repræsenteret i EU's Domestic Advisory Groups (DAG). FH vil desuden arbejde for, at handelsaftaler ikke fører til en liberalisering af offentlige tjenester. FH vil følge udviklingen i EU's handelsrelationer til Storbritannien som følge af brexitaftalen.
- FH følger aktivt arbejdet i ILO gennem forberedelse og deltagelse i ILO's arbejds-konference i tæt samarbejde med ITUC. FH arbejder med ILO's nye projekt om at udarbejde en ny international standard vedrørende lærlinge og elever. Dette vil ske i samarbejde med Ulandssekretariatet.
- FH vil igennem nyhedsbreve, debatindlæg, seminarer og andre kommunikative tiltag gå i dialog om den politiske dagsorden og udvikling i EU og globalt. FH søger at skabe brede alliancer og opmærksomhed om fagbevægelsens politik bl.a. gennem afholdelse af seminarer og andre arrangementer.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

Ansættelsesret og overenskomster

Udfordringer

Overenskomstforhandlinger og konfliktret

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

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

Overenskomsterne er fagbevægelsens grundsten. Det er her, medlemmernes løn og arbejdsvilkår forhandles direkte. Overenskomstfornyelserne er desuden et udstillingsvindue for både medlemsorganisationer og hovedorganisation, som viser medlemmerne, danskerne og politikerne, hvem der kæmper for lønmodtagerne og sikrer deres rettigheder i den danske model.

I forbindelse med overenskomstfornyelser er det væsentligt, at der sker en understøttelse af forhandlerne og en generel koordination og videndeling, så det bedst mulige resultat for alle kan nås. Dertil er FH's formelle rolle og kompetencer som hovedorganisation central i forhold til processerne i forlignsinstitutionen, som understøtter, at der er mulighed for reelle forhandlinger på alle områder, og at alle får fornyet overenskomsterne. FH skal endvidere medvirke til at sikre, at forhandlingsmo-

deller og forhandlings- og konfliktstrategier på såvel det private som det offentlige overenskomstområde til stadighed evalueres og udvikles.

I 2023 skal overenskomsterne på FH/DA-området fornyes. FH vil understøtte medlemsorganisationernes overenskomstforhandlinger, herunder med henblik på at sikre en positiv udvikling af reallønnen.

FH arbejder som hovedorganisation for at medvirke til forberedelsen af forhandlingerne samt koordinationen mellem medlemsorganisationerne. Det sker blandt andet gennem nedsættelse af forhandlingsudvalg samt gennem forhandlinger med DA om klimaaftale, herunder datagrundlag og beregningsmetoder. Forberedelsen påbegyndes i 2022.

Komité om lønstruktur i den offentlige sektor

Regeringen har på baggrund af et forslag fra FH besluttet at nedsætte en komité om lønstrukturer i den offentlige sektor, bl.a. med deltagelse af parterne på det offentlige område. Komitéen skal komme med anbefalinger/konklusioner under hensyn til, at løn og andre ansættelsesvilkår i den offentlige sektor fastsættes ved kollektive overenskomster og aftaler, der indgås mellem de respektive arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.

Ansættelsesret

Ved trepartsforhandlinger og gennem aftaler med DA, KL og Danske Regioner skal FH med udgangspunkt i overenskomsterne

bidrage med forslag til forbedring af lovgivningen, der styrker arbejdstagernes muligheder og vilkår på arbejdsmarkedet. Under coronakrisen er det blevet særligt tydeligt, at trepartsaftaler står meget centralt i reguleringen af det danske arbejdsmarked.

Det fagretlige system og juridisk støtte

Det er afgørende, at FH's opgaver som part og juridisk støtte i det fagretlige system udføres sikkert og effektivt i et tæt samarbejde med medlemsorganisationerne. I dette samarbejde skal indsatsen udvikles løbende til gavn for organisationernes medlemmer og fællesskabets interesser. FH skal medvirke til at sikre, at kollektive overenskomster efterleves og derved skabe den bedst mulige retsstilling for medlemmerne. FH skal sikre en hurtig, smidig og betryggende konfliktløsning til gavn for medlemmerne i de konkrete sager. Både medlemsorganisationerne og FH skal sikre, at ressourcerne koncentrerer om forhandlinger og sagsbehandling i sager, der ikke er udsigtsløse.

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

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

Atypisk ansatte, ny teknologi og social dumping

Atypiske ansættelsesformer udfordrer den danske aftalemodel, både nationalt og internationalt. Den øgede digitalisering og voksende platformøkonomi gør det mere tydeligt, at der er behov for at håndtere de udfordringer, som atypisk ansatte og platformbeskæftigede oplever, fx som ansat på 0-timers kontrakt eller som falske selvstændige, der ikke opnår rettigheder i henhold til den ansættelses- og socialretlige lovgivning. Dette blev især synligt, da corona lukkede Danmark ned, hvor mange beskæftigede i atypiske jobs ikke kunne nyde godt

af de goder, som andre arbejdstagere havde adgang til. På grundlag af bl.a. erfaringerne fra coronaperioden samt det arbejde, der er aftalt på flere overenskomstområder i forbindelse med overenskomstfornyelserne på det private arbejdsmarked i 2020, skal FH 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.

FH skal være et videncenter i forhold til nye typer af arbejdsmarkeder og ansættelsestyper qua digitalisering og platformøkonomi, således at medlemsorganisationerne kan få kvalificeret og opdateret viden og rådgivning, herunder om andre medlemsorganisationers erfaringer med fx overenskomstforhandlinger med platformsvirksomheder, konkrete juridiske sager, andre kollektive ordninger for atypisk ansatte medlemmer mv.

Den teknologiske udvikling medfører uvægerligt forandringer på det danske arbejdsmarked. ”Det danske arbejdsmarked 4.0” er kendetegnet ved en total integration mellem den digitale verden og den fysiske produktion. FH må nødvendigvis forholde sig til dette danske arbejdsmarked 4.0, fordi forandringen uundgåeligt vil påvirke langt de fleste arbejdstagere i Danmark. I forlængelse heraf skal FH påse og påvirke, at udviklingen ikke bliver på bekostning af arbejdstagernes velerhvervede rettigheder, ligesom FH også er åben for, at udviklingen kan medføre goder til arbejdstagerne.

Virksomheder bliver overdraget og går konkurs, arbejdspladser skifter arbejdsgiver-tilhørsforhold og tidligere udbredte erhverv skrumper. Samtidig opstår nye arbejdsfunktioner, virksomheder og brancher. Det kræver, at forbundene til stadighed overenskomstdækker disse nye ansættelsesforhold og arbejdspladser. FH skal derfor understøtte forbundenes bestræbelser på at udbrede deres overenskomster, hvor der findes hindringer for dette.

FH skal medvirke til at sikre en effektiv indsats mod social dumping fra myndigheder og lovgivere – både Folketinget og EU. Myndighederne skal levere en effektiv kontrolindsats. Offentlige instanser og virksomheder skal anvende og effektivt håndhæve arbejdsklausuler. Det er nødvendigt, at lovgiverne inddrager social dumping-perspektivet i al relevant lovgivning. Derudover er det vigtigt at arbejde for, at udbudsreglerne ændres, så de i bedre omfang er med til at værne mod social dumping.

FH skal understøtte arbejdet 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, og som er tilpasset forholdene på de enkelte områder. 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.

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

Indsatsen i 2022

- FH vil anvende betydelige ressourcer på at sikre medlemsorganisationerne og deres medlemmer en fælles, effektiv og succesfuld konfliktløsning i arbejdsretlige sager.
- FH vil frem mod de private overenskomstfornyelser i 2023 understøtte de forhandlende medlemsorganisationer gennem nedsættelse af et forhandlingsudvalg, relevante analyser og forhandling af klimaaftale og mæglingsforløb med DA.
- FH vil i samarbejde med medlemsorganisationerne indgå i komité om lønstruktur i den offentlige sektor med henblik på at tilvejebringe et fælles grundlag for

overenskomstparternes videre drøftelser. Komiteen skal bl.a. analysere lønstrukturerne og lønudviklingen i den offentlige sektor, belyse effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer og belyse muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel.

- 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 facilitere, at medlemsorganisationerne kan få rådgivning og dele viden i forhold til nye typer af arbejdsmarkeder og ansættelsestyper qua digitalisering og platformøkonomi, herunder om andre medlemsorganisationers erfaringer med fx overenskomstforhandlinger med platformsvirksomheder, konkrete juridiske sager, andre kollektive ordninger for atypisk ansatte medlemmer mv.
- FH vil gennemføre et projekt om det danske arbejdsmarked 4.0 for at afdække juridiske aspekter i henhold til arbejds- og ansættelsesret, arbejdsskaderet, persondataret, arbejdsmiljøret og socialret i forbindelse med arbejdsmarkedets teknologiske udvikling.
- FH vil sikre, at implementering af EU-reguleringer sker i dansk ret med respekt for den danske overenskomstmodel og EU-rettens effektivitetsprincip. I 2022 skal orlovsdirektivet, arbejdsvilkårsdirektivet og afgørelser om arbejdstid implementeres.
- FH vil arbejde for en ændring af udbudsloven, så den danske arbejdsmarkedsmodel kan fungere efter hensigten, og så alle myndigheder forpligtes til at anvende relevante arbejdsklausuler samt sikre effektiv kontrol og håndhævelse.
- FH vil arbejde for en bedre retssikkerhed for sårbar udenlandsk arbejdskraft inden for rammerne af den danske arbejdsmarkedsmodel og for at styrke den fælles

myndighedsindsats i forhold til udenlandsk arbejdskraft.

- FH arbejder for, at aftalen med DA om revision af AFU (Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede) bliver fremsat som lovforslag.
- FH vil tilbyde medlemsorganisationerne relevante serviceordninger inden for juridisk kompetence og socialrådgivning. Tilbuddet vil ikke være finansieret af kontingentkroner.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

Organisationsudvikling i en ny tid

Udfordringer

Kongresprojekt om organisering af lønmodtagerne

Medlemmerne er omdrejningspunktet for fagbevægelsen. Den danske model virker, fordi størstedelen af de danske lønmodtagere er organiseret i en fagforening. I de seneste 20 år har FH-fagbevægelsen mistet en halv million medlemmer. Kun 39 pct. af lønmodtagerne i arbejdsstyrken er medlem af en FH-fagforening, mens hele 33 pct. er uorganiserede. Det dalende medlemstal stiller – sammen med udviklingen på arbejdsmarkedet – store krav til fagbevægelsen. Det store spørgsmål lyder: Hvordan sikrer vi, at de fleste lønmodtagere på fremtidens arbejdsmarked er medlem af FH-fagbevægelsen? Det skal vi finde svar på i 2022. I løbet af året skal konklusionerne fra FH's kongresprojekt om "fremtidens arbejdsmarked og organiseringen af lønmodtagerne" behandles og endelig besluttes på FH's første ordinære kongres.

Gentænkning af OK-indsatsen

Kongresprojektets konklusioner tænkes også sammen med beslutningsoplægget om OK-indsatsens fremtid. OK-indsatsen har siden 2012 været fagbevægelsens fælles oplysnings- og brandingindsats, der synliggør værdierne ved overenskomster, fag og fagforeninger over for målgruppen af de 20-40 årige. OK-indsatsen er løbende blevet tilpasset

og skal nu gentænkes – et arbejde, der blev påbegyndt i 2021 og strækker sig ind i 2022.

Understøtte FH-sektionernes lobbyarbejde

FH vil generelt arbejde med at skabe synlighed om fagbevægelsens arbejde gennem presse- og kampagnearbejde, hvor de politiske, organisatoriske og kommunikative indsatser spiller sammen, og hvor der koordineres med FH-sektioner og FH-medlemsorganisationer. FH-sektionernes arbejde med den politiske interessevaretagelse skal udvikles og understøttes yderligere i 2022. Der vil være særligt fokus på at følge op på de løfter, lokalpolitikere afgav til lønmodtagerne i forbindelse med kommunal- og regionsrådsvalget. Der fastlægges i øvrigt særlige mål for FH-sektionerne, der støtter op om Årets Indsats 2022 og styrker den samlede gennemslagskraft.

Forberedelse af folketingsvalg

Da der skal være folketingsvalg senest i juni 2023, vil FH i 2022 udarbejde en strategi for kampagneindsatsen op til og under næste folketingsvalg.

Understøtte de faglige unge i FH-fællesskabet

FH vil fortsat understøtte fagligt aktive unge i at engagere og motivere deres kolleger og medstuderende til at organisere sig i FH-fællesskabet. Det skal ske gennem videndeling og erfaringsudveksling på uddannelsesforløb og konferencer. FH vil arbejde for, at

vilkårene for faglige unge sættes på dagsordenen. Efter to år med begrænsninger på det internationale arbejde vil FH i 2022 styrke det nordiske samarbejde blandt ungdomsfagbevægelsen samt det europæiske ungdomsarbejde i ETUC.

Stærke og dygtige tillidsvalgte

Stærke og involverende tillidsvalgte er helt centrale for at kunne imødegå de udfordringer, som lønmodtagerne og fagbevægelsen står overfor i de kommende år. FH vil arbejde på at skabe de bedst mulige forudsætninger for et stærkt kompetence- og uddannelsesfællesskab målrettet tillidsvalgte.

FH som brobygger og bindeled

FH har en position og et ansvar for at igangsætte og udvikle nye initiativer til gavn for medlemsfællesskabet. Derfor vil FH arbejde for, at fællesskabets styrke kan give de enkelte medlemsorganisationer økonomiske fordele, fælles fremtidige administrative muligheder og skabe videndeling på tværs af fællesskabet.

Indsatser i 2022

- FH vil videreføre arbejdet med kongresprojektet med fokus på at indfri kommissoriet for arbejdet, hvor hovedopgaven er at udarbejde forslag, FH's kongres kan tage stilling til som et modsvar til de udfordringer, analyserne optegner.
- OK-indsatsen skal i 2022 gennemføre tre delkampagner, som understøtter forbundenes organiserings- og fastholdelsesindsats med fokus på det fælles OK-mærke.
- FH vil udarbejde et beslutningsoplæg til FH's kongres i 2022 om gentænkning af OK-indsatsen, der revurderer formålet og målgruppen for OK-indsatsen.
- FH vil udvikle FH-sektionernes og FH-kommune- og regionsudvalgenes politiske gennemslagskraft yderligere, herunder gennem understøttelse og udvikling af systematisk lobbyarbejde. Der vil være særligt fokus på opfølgning på kommunal- og regionsrådsvalget.
- FH vil fastlægge særlige mål for FH-sektionerne i 2022. Målene skal bidrage til at understøtte FH's politiske målsætninger på de områder, hvor en lokal indsats kan styrke den samlede gennemslagskraft.
- FH vil forberede en strategi for kampagneindsatsen op til og under det næste folketingsvalg.
- FH vil understøtte fagligt aktive unge i at engagere og motivere deres kolleger og medstuderende til at organisere sig i FH-fællesskabet. Det skal ske gennem videndeling og erfaringsudveksling på uddannelsesforløb og konferencer. I 2022 vil FH derfor afvikle Fagbevægelsens Ungdomsorganiserings Konference, et fagligt meningsdannerforløb og løbende facilitere netværksarrangementer for ungdomskonsulenter og valgte i FH's medlemsorganisationer.
- FH vil arbejde på at tilbyde medlemsorganisationerne flere digitale værktøjer til at udvikle den løbende service til deres medlemmer og samtidig give mulighed for at skabe smartere arbejdsgange i forhold til medlemsbetjening og administrative processer. FH kan med sin position forhandle rammeaftaler, som stilles til rådighed for de medlemsorganisationer, der ønsker det, og på den måde medvirke til en økonomisk besparelse i de enkelte forbund, samt medvirke til at medlemmerne kan dele erfaring og viden med hinanden.
- FH vil tage initiativ til at etablere forskellige former for netværk, som medlemsorganisationerne kan gøre brug af. Netværkene kan have forskellige målsætninger, men har som hovedformål at styrke fællesskabet og bruge mulighederne, der ligger i dette, til at skabe fælles besparelser, kompetenceudvikling og erfaringsudveksling på tværs af fællesskabet.
- FH vil udvikle og tilbyde kurser og videnformidling til ansatte i medlemsorganisationerne. FH besidder en viden og spidskompetencer på en række områder, som på en struktureret og systematiseret form kan formidles til medlemmerne gennem

kurser og formidlingsaktiviteter.

- FIU vil fortsat arbejde med at skabe rammer for et bredere samarbejde om uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt øvrige tillidsvalgte.
- FIU vil gennemføre en længere række udviklingsprojekter vedtaget af FIU-Udvalget, herunder et projekt målrettet tillidsvalgte, der i samarbejdet med det øvrige FH skaber lokal synlighed om arbejdsmiljøpuljen.
- FIU vil gennemføre efteruddannelse af forbundenes ansatte og valgte med underviseropgaver samt udvikle fleksible læringstilbud via digitale medier med det formål at øge tilgængeligheden for alle tillidsvalgte, uanset om de deltager i uddannelse eller ej.

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

Udvikling af den offentlige sektor

Udfordringer

Velfærdssamfundet er i konstant udvikling med dertilhørende nye muligheder og udfordringer. Udviklingen af velfærdssamfundet har i høj grad været drevet af en stærk offentlig sektor, der sikrer et lige og trygt fællesskab, hvor borgere og virksomheder får den hjælp, de har brug for, når det er nødvendigt, og oplever velfærd af høj kvalitet.

En udfordring for velfærdssamfundet er, at de effektiviseringer og nye styringstiltag, der har bidraget til at udvikle den offentlige sektor, samtidig har medført, at den offentlige sektor nu er overstyret. For mange steder oplever medarbejdere og ledere, at de bliver begrænset i at udøve deres faglighed på grund af en styring, der er præget af silodannelse og mange styringslag, som gør det vanskeligt at skabe sammenhæng i de tværgående opgaver.

Regeringens ønske om at gøre op med overstyringen og skabe mere nær velfærd gennem en nærhedsreform er blandt andet igangsat med 3-årige frihedsforsøg i 7 udvalgte kommuner. Dette arbejde vil FH følge tæt. Men der er behov for et fortsat vedholdende pres på regeringen for yderligere styringsændrende initiativer med fokus på nærhed, relevans for borgeren og kvalitet. De skal udformes og implementeres, så de giver mening for medarbejdere og ledere og skaber rum til, at kvaliteten kan udvikles lokalt, så der skabes god velfærd til borgerne.

Coronakrisen krævede en særlig indsats,

hvor omstillingsparathed hos medarbejdere og ledere i den offentlige sektor var nøglen til, at arbejdet i den offentlige sektor kunne indrettes, så borgere og virksomheder selv under krisen oplevede et højt velfærdsniveau. Vi skal lære af krisen og de erfaringer, der er gjort omkring de offentligt ansattes evne til at håndtere omstillinger, øget ansvar og nye arbejdsgange.

Indsats i 2022

- FH vil arbejde for at styrke kendskabet til FH's udspil til nærhedsreformen blandt relevante aktører. Samtidig vil FH følge de 3-årige frihedsforsøg tæt.
- FH vil arbejde for, at det faglige samspil i den offentlige sektor sikrer en effektiv udnyttelse af ressourcerne, hvor opgaver løses af de medarbejdere, som har de mest relevante kvalifikationer og erfaringer, og hvis faglighed giver den bedste opgaveløsning.
- FH vil arbejde for at give ledere bedre mulighed for at udøve god ledelse. Det indebærer at identificere udfordringer i det ledelsesmæssige handlerum samt at udvikle principper for ledernes vilkår og god ledelse. Dette arbejde understøttes blandt andet af FH's lederpanel.
- FH vil arbejde med konkrete indsatser, som kan understøtte arbejdet i SU/MED i forhold til den kommende nærhedsreform

Kongresvedtagne indsatser i kongresperioden 2019-2022

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

Fagbevægelsens Hovedorganisation

Islands Brygge 32D

2300 København S

www.fho.dk