

# Løsninger for fremtidens arbejdsmarked

*Vedtaget på 4. landsledelsesmøde 2022-23.*

De fleste mennesker tilbringer størstedelen af deres liv på arbejdsmarkedet. Derfor er arbejdsmarkedets indretning en afgørende faktor for kvaliteten af mange menneskers liv, både for dem, der ser deres arbejde som en del af deres identitet og for dem, som blot ønsker at tjene penge nok til at kunne nyde fritiden. Venstrefløjens og arbejderbevægelsens opstod som følge af kapitalisternes grådige udnyttelse af proletariatet og har siden da kæmpet for at sikre gode vilkår for alle, der går på arbejde, lige fra fabrik til kontor, fra pløjemark til klasseværelse. Der er blevet et skabt et samfund hvor de mest velhavende er blevet endnu rigere på de svagestes bekostning. Det kapitalistiske arbejdsmarked er som et mytologisk monster - så snart, vi hugger ét hoved af, dukker to nye frem. Derfor er det afgørende, at vi altid er på forkant med de problemer, der dukker op i det moderniserede arbejdsmarked. I dette papir skitserer vi de største udfordringer på arbejdsmarkedet lige nu og kommer med SFU's bud på løsninger.

## Stop prekariatet inden det løber løbsk

De seneste år har en ærgerlig tendens indfundet sig i det danske og europæiske samfund. Nye usolidariske forretningsformer er begyndt at overtage det danske arbejdsmarked, særligt eksemplificeret ved selskaber som Wolt, som er berygtet for at undvige arbejdsgiveransvaret ved at betegne arbejdstagerne som "selvstændige partnere". Et fleksibelt arbejdsmarked er ikke nødvendigvis en dårlig ting, men når det udvikler sig til, at arbejdsgivere forklæder udnyttelse af arbejderne som fleksibilitet, opstår der problemer, som skal reguleres gennem lov. Denne nye tendens på arbejdsmarkedet berører særligt de grupper, som i forvejen er mest udsatte på arbejdsmarkedet, herunder unge og udlændinge.

Ansættelsesforhold som falske selvstændige, 0-timers kontrakter, tidsbegrænsede projektansættelser og lignende betyder, at det bliver sværere for arbejderne at kæmpe for ordentlige vilkår, og det skaber et arbejdsmarked med usikkerhed og en større grad af udbytning. Det rammer unge hårdt, da de fleste ikke har kendskabet eller ressourcerne til at opsøge fagforeningen, som kan bistå dem i kampen mod prekære arbejdsforhold. Størstedelen af disse udfordringer foregår i dag på private platforme, hvilket gør dem sværere at modarbejde. Platformøkonomien bliver mere og mere udbredt, og derfor må vi også tage stilling til dens betydning for fremtidens arbejdere.



Vi må stå stærkt i kampen mod prekære arbejdsforhold, som skaber et usikkert arbejdsmarked, hvor arbejdere udnyttes i stigende grad. Derfor foreslår SFU:

- At alle arbejdstagere i udgangspunktet skal have lønmodtagerrettigheder
- Et forbud mod 0-timers kontrakter.
- At staten, kommuner og regioner kun må ansætte medarbejdere på overenskomst, og kun må udbyde arbejdsopgaver til virksomheder med overenskomst.
- At det offentlige udfaser brugen af private vikarbureauer.
- At straffen for brud på arbejdsmiljøloven hæves markant og rammer både firmaet samt de ansvarshavende involveret i lovbruddet.

## Vi skal sikre fremtidens arbejdskraft og trivsel

Alt for mange løber alt for stærkt på det danske arbejdsmarked. Dette gælder både på det private arbejdsmarked og i det offentlige. I fremtiden bliver mangel på arbejdskraft et stort problem, og der mangler allerede nu medarbejdere i de fleste sektorer. En del af årsagen til dette er de seneste tyve års massive besparelser på uddannelse, som vi mærker konsekvensen af nu. Derfor kræver fremtidens arbejdsmarked, at vi investerer massivt i uddannelse. Særligt erhvervsuddannelserne og professionsuddannelserne har brug for et markant løft. Lige nu forholder det sig desværre sådan, at det ikke er attraktive uddannelser at gå på, blandt andet fordi materialerne og faciliteterne er så dårlige og andre gange ikke eksisterende. Hvis vi skal give de mennesker, der skal skabe fremtidens Danmark, en ordentlig uddannelse, så kræver det et markant løft af netop de uddannelser, som lige nu oplever store frafald og rekrutteringsudfordringer.

Rigtig mange af rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne i de enkelte fag skyldes også arbejdsmiljøet. Alt for mange bliver sygemeldte eller nedslidte, og det skader både dem selv og kollegerne, som skal løbe endnu hurtigere. Visse fag er dog mere nedslidende end andre, og dette bliver man nødt til at tage højde for, når der diskuteres pensionsalder. Har man arbejdet som brolægger eller fagudlært SOSU i 50 år, er der en større risiko for at blive nedslidt end i mange andre brancher. Derfor skal vi skabe et arbejdsmarked med mere fleksibilitet, hvor man lettere kan skifte mellem brancher og jobs, sådan at man ikke skal beskæftige sig med det samme hele livet. Af samme grund må man også differentiere pensionsalderen i højere grad end hidtil, i anerkendelsen af, at nogle jobs er fysisk hårdere end andre.

I dag er det blevet en almenkyldig sandhed, at en normal arbejdsuge er på 37 timer. Denne sandhed er dog ikke givet på forhånd og dens almenkyldighed bør udfordres. I takt med at samfundets produktivitet øges, bør det derfor også betyde, at arbejdstagerne får tilbudt muligheden for at forkorte arbejdsugen med en tilsvarende forøgelse af deres fritid. Dette kan også sikre mod udbændthed og stress blandt arbejdstagere, samt skabe en større livstilfredshed for samme gruppe. Og på denne måde kan en kortere arbejdsuge også være med til give mulighed for at bruge længere tid på arbejdsmarkedet.

Samtidig med, at erhvervs- og professionsuddannelserne er blevet nedprioriteret, er folkeskolen også blevet ensrettet i både fag og vejledning. Eleverne har færre praktiske fag, og vejledningen i folkeskolen er alt for fokuseret på, at gymnasiet er det prestigefyldte valg. Mange unge, som lærer bedst ved at bruge hænderne, tabes på gulvet af denne ensretning, og det skal vi have rettet op på. Alt for mange unge står uden uddannelse eller arbejde, og det skyldes det ufleksible uddannelsessystem, som prioriterer én læringsform. Det kræver, at vi skaber bedre muligheder for praksisfaglige fag og en bedre vejledning mod et bredere udsnit af uddannelser. Når arbejdsgivere og erhvervsorganisationer skriger efter arbejdskraft, noterer SFU de selvsamme aktørers manglende interesse til at skabe et mangfoldigt arbejdsmarked, samt til at benytte sig af den arbejdskraft, der står til rådighed. Dette inkluderer minoritetsetniske danskere, der hyppigt oplever diskrimination på arbejdsmarkedet, og som - bl.a. grundet en inhuman integrationspolitik og -retorik - generelt er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet. Det gælder borgere med handicap, der oplever en markant modvillighed i erhvervslivet til at øge tilgængeligheden på arbejdspladserne. Det gælder seniorer. Og det gælder de tusindvis af unge, der står udenfor både uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. SFU mener, at erhvervslivet har et ansvar for at gøre sig selv tilgængelig overfor dem, der gerne vil bidrage. Samt at jobcentre og sagsbehandlere skal lattes for bureaukrati og frigøres, så individet kan hjælpes efter egne præmisser, behov og ressourcer - og ikke efter rigide statslige krav om aktivering og dokumentering, der blot skaber stress og nedslidning samt overbebyrder arbejdsløse.

Oven i alt dette, kigger vi også ind i fremtid, hvor den samlede arbejdsstyrke er for lille i forhold til efterspørgslen på arbejde. Derfor bliver det nødvendigt, at udenlandske arbejdere har nemmere ved at komme ind på det danske arbejdsmarked. Vi skal væk fra den ortodokse tankegang, hvor en arbitrær beløbsgrænse afgør, om man må arbejde i Danmark, og hvor vi skaber diskriminerende barrierer for mennesker, der ikke kommer fra et EU land. Dem, der har evnerne skal have lov at arbejde i Danmark, uanset om de vil være advokat eller SOSU-assistent, og uanset om man vil arbejde 25, 30

eller 37 timer. Vi skal have solidaritet med alle der har lyst til at arbejde i Danmark, og behandle dem ligeværdigt, uanset om de er fra Tyskland, Japan eller Tunesien. Derfor skal alle have adgang til det danske arbejdsmarked, så længe at en kontrakt med overenskomst kan fremvises.

SFU foreslår:

- Et markant løft af taxameteret på erhvervsuddannelser og professionsuddannelser.
- En genopretningspulje, så skolerne kan skabe tidssvarende og attraktive rammer og vilkår.
- At der indføres en mere praksisfaglig tilgang i folkeskolen, hvor praksisfaglighed fylder mere - fx i de allerede eksisterende fag.
- Bedre uddannelsesvejledning gennem bedre uddannelse til vejlederne og obligatorisk individuel vejledning til alle elever.
- En styrkelse af arbejdstilsynet, så de igen er i stand til fyldestgørende at varetage deres funktion på arbejdsmarkedet.
- Mere tilsvarende løn under efteruddannelse og videreuddannelse.
- En generel revision af tilbagetrækningsreformen, så der kan differentieres for de fag med den største nedslidning, samt en generel tilpasning af den grundlæggende pensionsalder, så den udvikler sig på linje med pensionskommissionens anbefalinger.
- En 30-timers arbejdsuge som udgangspunkt for alle fuldtidsstillinger.
- At der bliver stillet krav til, at udenlandske arbejdere arbejder under overenskomstmæssige forhold.
- Et opgør med beløbsgrænsen, til fordel for et mere solidarisk system.
- Det offentlige skal gå foran, når det gælder skabelsen af større fleksibilitet for offentligt ansatte angående længden på arbejdsugen. Desuden opfordrer SFU arbejdsmarkedets parter til at skabe lignende fleksibilitet på arbejdsmarkedet generelt, hvor dette giver mening.

## Et opgør med det kønnede arbejdsmarked

Danmark er et af de lande i verden, hvor flest kvinder er i arbejde. Samtidig har vi et af verdens mest kønsopdelte arbejdsmarkeder. Det er et problem af to grunde:

For det første er det et problem for selve arbejdspladserne, da man i mange brancher går glip af vigtige kompetencer og erfaringer, fordi en stor del af befolkningen

slet ikke overvejer dem som uddannelses- eller karrierevej, eller bliver valgt fra, når der skal ansættes nye medarbejdere og vælges bestyrelsesmedlemmer. Undersøgelser viser, at arbejdspladser med lige repræsentation af køn blandt de ansatte og i bestyrelsen klarer sig bedre. Alligevel halter mange virksomheder efter, hvilket tydeliggør behovet for politisk handling på området.

For det andet er det et problem, fordi den nuværende opdeling af arbejdsmarkedet favoriserer mænd, både i forhold til uddannelses- og karrierevalg samt i selve ansættelsesprocessen, mens kvinder og kønsminoriteter langt oftere arbejder i lavtlønnede jobs og oftere bliver valgt fra, når de søger job i en mandsdomineret branche. Dette gør, at kvinder og kønsminoriteter bliver dårligere økonomisk stillet, hvilket kun forstærkes af, at den lavestlønnede forælder i en familie oftere er den, der tager mest barsel, flest barn syg-dage og oftest går ned i tid, hvilket i sidste ende gør dem dårligere økonomisk stillet og skaber en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet. Ultimativt fører det til en langt lavere livstidsindkomst og pensionsopsparing end for de mænd, der både har en højere grundløn og har mulighed for at arbejde mere under betingelse af, at deres partner udfører ubetalt arbejde i hjemmet.

Mange, både i politik og erhvervslivet, forsøger at undgå handling ved at kalde uligestillingen på arbejdsmarkedet et kulturelt problem. Det er en doven undskyldning, der underkender hvor stor en del af udfordringerne, som stammer fra politiske beslutninger, og som derfor kan løses politisk. SFU foreslår følgende politiske tiltag for at gøre op med kønsuligheden:

- En afskaffelse af tjenestemandreformen fra 1969 og en kompensation for det lønfterslæb, den har forårsaget.
- Pensionsindbetaling på 17%, mens man modtager barselsdagpenge.
- Kønskvoter på 40% kvinder og kønsminoriteter i bestyrelser for alle børsnoterede virksomheder.
- At fravær i forbindelse med kønsbekræftende operationer betragtes som nødvendigt fravær og derfor giver ret til løn på samme vilkår som andet sygefravær.
- At der målrettes midler til at ansætte flere kvindelige og non-binære lærere på erhvervsuddannelserne, og at der gives støtte til oprettelsen af netværk for kvindelige og non-binære elever.
- Samtlige danske virksomheder pålægges at slå posterne op, når der skal udpeges nye bestyrelsesmedlemmer, for at modarbejde den selvforstærkende kønsulighed på arbejdsmarkedet.

- Den endelige indførelse af en lov om lønåbenhed.
- At Danmark følger den islandske barselsmodel, hvor der i familier med to forældre øremærkes 20 ugers barsel til hver.

## Et demokratisk arbejdsmarked

Organiseringsgraden i Danmark er faldende, og har været det gennem mange år. Kun 52% af dem, der arbejder under overenskomst, er medlemmer af deres overenskomstbærende fagforening. Det er bekymrende tal, ikke bare for fagforeningerne. Det presser også den danske model og demokratiet på arbejdsmarkedet. Når man står sammen i fagforeningerne og kæmper sin sag, så står man stærkest i fællesskab og mangfoldighed. Størrelsen på det fællesskab betyder noget. Fagforeningerne skal stå stærkt for at sikre arbejdstagerrettigheder, og vi skal stå sammen i fællesskab for også at sikre, at arbejdstagere får indflydelse på virksomhederne. Derfor må vi også kæmpe for en demokratisering af de danske virksomheder og flere medarbejderejede virksomheder. Det er vigtigt, at magten over virksomheder ikke samles på få hænder. Derfor er medarbejderejede virksomheder en vigtig del af fremtiden. Her skal flere virksomheder følge princippet ”ét medlem, én stemme”, og medarbejderne træffer de væsentlige beslutninger.

SFU kæmper for:

- At alle virksomheder skal have en tillidsrepræsentant eller en repræsentant for arbejdstagerne i bestyrelsen.
- En afgift på 1.000 kroner pr. fuldtidsansat, hvor det bidrag, overenskomstdækkede virksomheder betaler til pensions- og uddannelsesfonde, kan trækkes fra.
- Juridisk anerkendelse af medarbejderejede virksomhedsformer samt øget støtte til medarbejderejede virksomheder.
- Erhvervslovgivningen og selskabsskatten bliver mere fordelagtig for kooperativer.
- At demokratiske virksomheder prioriteres ved offentlige udbud.
- Mere gennemskuelig lovgivning på området, så det bliver nemmere og mere naturligt at opbygge sin virksomhed demokratisk.
- At man kan betale en lavere afgift ved skift til en medarbejderejet virksomhedsstruktur end ved generationsskifte.

Lige nu repræsenterer de gule forretninger også en trussel. Flere melder sig i dag ud af fællesskabet, som FH- og AC-fagforeningerne repræsenterer, for at melde sig ind i gule forretninger, som markedsfører sig som fagforeninger. Det skaber et demokratisk og forhandlingsmæssigt problem, fordi de gule forretninger ikke forhandler overenskomst. Det er heller ikke demokratisk styrede foreninger, i modsætning til FH og AC-forbundene. Dermed mister vi som arbejdstagere en forhandlingsposition, fordi flere melder sig ud af fællesskabet, og samtidig mister fællesskabet indflydelse, når de gule forretninger styres som forretninger, hvor det eneste formål er at tjene penge. Derfor foreslår SFU:

- At forretninger, som ikke forhandler overenskomst, ikke må markedsføre sig som fagforeninger.
- At fjerne kontingentfradraget for forretninger, der ikke forhandler overenskomst.

## Børn og unges arbejdsvilkår

De fleste unge har prøvet at være ansat som ungarbejdere, hvad enten det er som kassemedarbejdere i en dagligvarebutik, avisbud, piccolo(/ine) i en virksomhed eller andet. I Danmark er børn og unges arbejdsvilkår stramt reguleret, bl.a. i arbejdsmiljøloven, og der findes en lang række regler, som skal sikre at børn og unge får mulighed for at bidrage på arbejdsmarkedet og tjene deres egne penge men også samtidigt beskytte dem mod udnyttelse. Desværre bliver de regler ikke overholdt, og man ser for mange eksempler på, at børn og unge bliver udnyttet på arbejdsmarkedet og arbejder under uværdige forhold. Det kan f.eks. være unge avisbud, der lønnes for et timetal, som ligger inden for lovrammen, selvom det faktiske arbejde kræver flere timer end loven tillader og lønnen afspejler, eller unge, der sættes til at arbejde mellem kl. 20 og kl. 06, får frataget deres grundlæggende ret til pause eller skal arbejde med maskiner eller under ergonomiske forhold, som er ulovlige. Det kapitalistiske system vil altid søge at udnytte børn mest muligt, da det er nem og billig arbejdskraft, og børn har ikke samme mulighed for at forsvare sig selv over for deres arbejdsgivere. SFU ønsker, at børn og unges første møde med arbejdsmarkedet skal være positivt og kæmper derfor for:

- At der oprettes et særligt børne og unge-arbejdstilsyn, som skal kontrollere alle virksomheder, som har ansatte under 18 år.

- At virksomheder ved ansættelse af børn og unge under 18 år har pligt til loyalt at oplyse om de arbejdsrettigheder, den unge har, samt at dokumentere at denne pligt er opfyldt.
- At straffen for brud på arbejdsmiljøloven vedr. børn og unge hæves markant, samt at gentagende brud skal kunne medføre tvangsopløsning af virksomheden.
- At alle arbejdspladser med mere end 1 ansat under 18 år skal have en ungetillidsrepræsentant, der kan varetage ungarbejdernes interesser.
- At børn og unge i medarbejderejede virksomheder altid skal være ligestillede med deres voksne kolleger.
- At undervisning i børns og unges rettigheder på arbejdsmarkedet bliver en del af grundskoleuddannelsen, når de når den arbejdsdygtige alder.