

Lyt til vores stemme

**Lønmodtagernes mærkesager
til kommunal- og regionsrådsvalget
2021**



**Velfærd
til fremtiden**



**Job og
uddannelse
til alle**



**Stop for
fusk og
fupfirmaer**



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

**Lønmodtagernes vigtigste mærkesager
til kommunal- og regionsrådsvalget**
Side 3



Velfærd til fremtiden
FH's mærkesager for velfærd
Side 4-7



Job og uddannelse til alle
FH's mærkesager for uddannelse og beskæftigelse
Side 8-11



Stop for fusk og fupfirmaer
FH's mærkesager for ordentlige arbejdsvilkår
Side 12-15

Lønmodtagernes vigtigste mærkesager til kommunal- og regionsrådsvalget

Da coronaen ramte Danmark, blev det tydeligt, hvad der gør Danmark stærkt – nemlig fællesskabet. 11. marts 2020 omtales som dagen for nedlukningen, men sandheden er, at de fleste lønmodtagere mødte på arbejde på trods af risikoen for smitte. Hvor ville vi have været uden vores offentligt ansatte, som mødte på arbejde, så medarbejderne i de private virksomheder også fortsat kunne passe deres job? Og hvad skulle vi have gjort uden de virksomheder, som har kæmpet sig igennem krisen, så der stadig er råd til velfærd i morgen?

Det har været hårdt – men vi har passet på hinanden og holdt hånden under økonomien med fælles investeringer.

Vi kan være stolte over det samfund, vi har skabt i fællesskab. Men vi skal også huske hinanden på, at det ikke er kommet af sig selv. Vi har som fag-

bevægelse kæmpet for en bedre velfærd. Investeringer i jobskabelse og uddannelse. Og et fair og ordentligt arbejdsmarked, hvor vi løfter i flok.

Det skal vi holde fast i.

Nu har lønmodtagerne båret Danmark gennem krisen. Og nu skal vi investere i fællesskabet, så vi kommer styrket ud på den anden side. Det skal ikke mindst ske i kommunerne og regionerne. Her har politikerne et stort ansvar efter kommunal- og regionsrådsvalget den 16. november.

De vigtigste emner for lønmodtagerne ved valget er, at der fortsat vil være råd til velfærd til fremtiden, job og uddannelse til alle og et stop for fusk og fupfirmaer. Disse emner vil vi opfordre alle kandidater til at prioritere.



Velfærd til fremtiden

Der er brug for at prioritere velfærden de kommende fire år, fordi vi bliver flere børn og ældre.



Job og uddannelse til alle

Flere skal have et arbejde, så vi kan finansiere velfærden i morgen.

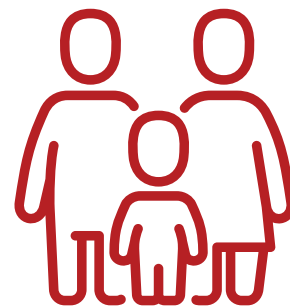


Stop for fusk og fupfirmaer

Social dumping hører ikke hjemme i Danmark, og vi skal styrke kontrollen, så dem, der snyder, bliver stoppet.

Velfærd til fremtiden

Velfærden er under pres efter flere år med hårde økonomiske rammer og flere ældre og børn, som har behov for fællesskabet. Hvis vi vil sikre en ordentlig velfærd til fremtiden, skal den styrkes. Det kræver handling fra kommunal- og regionsrådspolitikerne.



TRE LOKALPOLITISKE TILTAG DER KAN STYRKE VELFÆRDEN

1 | Styrk velfærden i takt med den voksende befolkning

Den kommunale og regionale velfærd er hårdt presset efter mange år med stramme økonomiske rammer og stigende udgiftsbehov. Dertil kommer, at velfærden er udfordret af, at antallet af børn og ældre stiger de kommende år.

FH mener

Der er brug for at styrke velfærden, hvis vi fortsat skal have et velfungerende velfærdssamfund. Velfærden i kommuner og regioner skal som minimum reguleres med det demografiske træk.

2 | Fasthold og rekrutter flere hænder til velfærden

Der er aktuel og fremtidig mangel på kvalificeret arbejdskraft i kommuner og regioner. Hvis der ikke er nok uddannet personale, kan opgaverne ikke løses med den rette kvalitet. Det betyder ringere velfærd.

FH mener

Kommuner og regioner skal fremme fastholdelse og rekruttering ved at udbyde fuldtidsstillinger frem for deltidsstillinger, sikre et godt arbejdsmiljø samt styrke praktik- og introduktionsforløb for studerende og nyuddannede.

3 | Mindre bøvl og bureaukrati – mere tillid til de ansatte og nær velfærd

De offentligt ansatte skaber velfærd af høj kvalitet, men ofte på trods af styringen. Medarbejderne bruger for meget tid på dokumentation, og for lidt tid på det, de går på arbejde for hver dag: at gøre en forskel for borgeren. Samtidig er borgerne blevet butikskunder, frem for at være med til at skabe løsninger i eget liv.

FH mener

I styringen af den offentlige sektor skal der skrues op for den nære velfærd. Borgere og medarbejdere kan bedst vurdere, hvad der er behov for. Vi skal skrue ned for central styring og kontrol og op for tillid gennem få relevante politiske mål, medarbejderinddragelse og stærk faglig ledelse.



1 | Styrk velfærden i takt med den voksende befolkning

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Det danske velfærdssamfund er én af verdens bedste opfindelser. Med en stærk offentlig sektor er vi sikret fri og lige adgang til uddannelse, sundhed og omsorg gennem hele livet.

Det er de ansatte i kommuner og regioner, der leverer langt det meste af den nære velfærd. Det gør, at vi går på arbejde med vished om, at dygtige og engagerede lærere, rengøringsassistenter, pædagoger, sygeplejersker og sosu'er passer godt på vores børn, ældre og syge.

Velfærden skal vi passe på og styrke i takt med, at befolkningen vokser, men desværre er det gået den forkerte vej i lang tid.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Den kommunale og regionale velfærd er hårdt presset efter mange år med stramme økonomiske rammer.

Antallet af ansatte i landets kommuner er faldet med 29.300 fuldtidsansatte siden 2009 svarende til 7 pct. På samme tid er antallet af borgere vokset med 310.000. Der findes med andre ord ikke en kommune eller region, som ikke har gennemført sparerunder, som har kostet på velfærden.

Fremover vokser udfordringerne. Antallet af børn og ældre stiger i de næste mange år. Samtidig bliver der flere og flere udsatte og sårbare børn og voksne. Børn, ældre, de syge og sårbare er de grupper, som har allermost behov for trygheden, omsorgen og plejen.

VI MENER

- Stop faldet i vores velfærd nu. De lavt hængende effektiviseringsfrugter er høstet. Danskerne ønsker at bevare vores samfundsmodel og efterspørger mere kvalitet i velfærden.
- Velfærden i kommunen og regionen skal som minimum reguleres med det stigende antal børn og ældre. Det vil sikre en bund under velfærden. Efter mange års udhuling er der også behov for at styrke velfærden.

Om **fem år** er der **19.000** flere børn, der skal passes i daginstitution og **93.000** flere ældre over 67 år, der bruger ældreplejen og sundhedsvæsenet.

5 pct.

Faldt udgiften til børnepasning pr. 0-5 årig i kommunerne fra 2009-2020

15 pct.

Faldt de samlede udgifter til velfærd pr. kernebruger [0-15-årige og 67+-årige] fra 2009-2020



2 | Fasthold og rekrutter flere hænder til velfærden

HVORDAN SER DET UD I DAG?

De 650.000 ansatte i kommunerne og regionerne er krumtappen i vores velfærdssamfund. De er hver dag i kontakt med tusindvis af borgere. Det er ansatte, som ønsker at give den bedste velfærd og gøre hverdagen tryggere og bedre for borgerne i kommunen. Det gælder fx, når pædagogen giver omsorg og nærvær til de mindste i vuggestuen, når læreren hver dag gør eleverne dygtigere, når rengøringsassistenter sørger for sunde og hygiejniske rammer eller når sundhedsansatte plejer og støtter de ældste i eget hjem eller på plejehjemmet.

I takt med at der kommer flere børn og ældre, stiger behovet for sygeplejersker, sosu'er, pædagoger også. Det er ikke muligt at yde god velfærd, hvis der ikke er hænder nok til at løse opgaverne.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Kommuner og regioner står i disse år og mangler kompetente hænder på en række velfærdsområder. Fx bliver 40 pct. af stillingsopslag efter en sosu-assistent ikke besat som ønsket, og på landsplan bliver hver fjerde stillingsopslag efter en pædagog og ikke besat som ønsket. Samtidig har mange ansatte ikke den rette uddannelsesmæssige baggrund.

Udfordringen forstærkes af, at en stor del af de ansatte i kommuner og regioner arbejder på deltid enten frivilligt eller tvunget af omstændighederne. Det er fx kun 13 pct. af sosu'erne i kommunerne, der arbejder på fuldtid.

I takt med at mange ansatte går på pension de kommende år, er der et stort behov for fokus på rekruttering og fastholdelse af varme hænder.

VI MENER

- Ansatte, der arbejder ufrivilligt på deltid, skal have mulighed for at arbejde mere.
- Kommunerne og regionerne skal slå ledige stillinger op som fuldtidsstillinger.
- Fasthold de ældste medarbejdere med bedre muligheder for fleksibilitet ift. arbejdstid, arbejdsopgaver og efteruddannelse.
- Gør arbejdsmiljøet bedre og mindsk arbejdspresset, så flere vil ønske at arbejde flere timer.
- Skab gode praktikforløb for de studerende på kommunens arbejdspladser.
- Sørg for gode introduktionsforløb for de nyuddannede.

ANDEL AF STILLINGSOPSLAG SOM IKKE BLIVER BESAT SOM ØNSKET

Sosu-assistent

40 pct.

Pædagog

27 pct.

Sygeplejerske

33 pct.

Sosu-hjælper

32 pct.

17 pct.

af lærerne i folkeskolen har ikke en lærer- eller pædagoguddannelse

Det er kun **13 pct.** af fastansatte sosu'er i kommunerne, der arbejder på fuldtid, og den gennemsnitlige arbejdstid for pædagoger er **32 timer**



3 | Mindre bøvl og bureaukrati – mere tillid til de ansatte og nær velfærd

HVORDAN SER DET UD I DAG?

I jagten på effektivitet bruger de offentligt ansatte i stigende grad deres tid på bureaukrati, fremfor på borgerens behov. Det har ført til et siloopdelt system med for meget unødigt kontrol og mistillid. Det skader legitimiteten for den offentlige sektor, når man som borger føler, at man skal kæmpe for den velfærd og sammenhængende hjælp, man har brug for.

Det er ærgerligt, for vi kan forbedre velfærden for borgerne ved at styre anderledes. Når ansatte i den offentlige sektor kan få lov at fokusere på deres kerneopgaver, kan der skabes nye samarbejdsformer og bedre arbejdsgange. Så vil de offentligt ansatte, også i fremtiden være en stærk partner i udviklingen af et velfærdssamfund med fokus på nærhed, relevans og velfærd af en høj kvalitet, til gavn for borgerne.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Det lokale ledelses- og handlerum er en central drivkraft for at skabe bedre velfærdsløsninger. Desværre er medarbejdere og ledere for ofte nødt til at udføre deres arbejde på en måde, der lever op til proces- og styringsmæssige krav, men som begrænser deres handlerum. Fx bruger medarbejdere på ældreområdet kun 50 pct. af deres tid sammen med de ældre, og personalet i dagtilbud bruger kun 65 pct. af deres tid sammen med børnene.

Konsekvensen er, at velfærden forringes. Vi kan få meget mere velfærd ved at styre anderledes. Der skal fortsat være stabil økonomisk styring, men fokus skal også være på de langsigtede mål, mindre unødigt kontrol og mere tillid til faglighed og ledelse.

VI MENER

- I styringen af den offentlige sektor er der behov for en nærhedsreform, som øger tilliden til medarbejdernes faglighed og dømmekraft og skaber rum for nær velfærd med en høj grad af ejerskab hos borgerne.
- Medarbejderinddragelsen skal øges og der skal være stærk faglig ledelse hele vejen igennem styringskæden.
- Styringsredskaberne skal sikre, at der arbejdes efter få og relevante kernemål i velfærden og at øge samskabelse mellem borgere, civilsamfund og medarbejdere. Når der følges op på målene, skal vi gå fra kontrol til læring og dermed frisætte tid og energi til at skabe velfærd.

CASE: EN UNDERSKOV AF MÅL

I den tidligere regerings udspil fra september 2018 "Færre regler og mindre bureaukrati" indgik et eksempel, hvor **4 overordnede mål** for en offentlig institution **blev til 95 delmål** i det udførende led. Vi ved fra forskningen, at mål kan opfattes som distancerende fra medarbejderes kerneopgaver.

Medarbejdere på ældreområdet bruger i gennemsnit **50 pct.** af deres tid sammen med de ældre

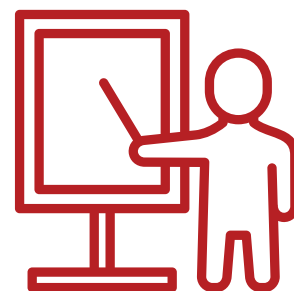


Personalet i dagtilbud bruger i gennemsnit **65 pct.** af deres tid sammen med børnene



Job og uddannelse til alle

Livslang uddannelse er det bedste middel mod udflytning af arbejdspladser og et jobmarked, der hele tiden forandrer sig. Kommunerne skal bruge mulighederne og prioritere uddannelse og opkvalificering højt i den kommunale beskæftigelsesindsats, sådan at alle kan få et job og komme styrket ind på fremtidens arbejdsmarked.



FIRE LOKALPOLITISKE TILTAG DER KAN FÅ FLERE I JOB

1 Brug mulighederne for opkvalificering og uddannelse bedre

I løbet af de seneste år – og særligt under den nuværende regering – er der kommet nye muligheder for, at flere – særligt ledige – kan gå i gang med uddannelse og opkvalificering. Men kommunerne benytter sig generelt ikke i tilstrækkelig grad af de muligheder, der er.

FH mener

Brug mulighederne bedre og tag aktivt politisk stilling til, at kommunen skal prioritere uddannelse og opkvalificering højt i den kommunale beskæftigelsesindsats.

2 Prioritér den arbejdsmarkedspolitiske kommunale indsats

Der er store, kommunale forskelle på, hvilken indsats den enkelte ledige modtager. På den måde bliver det postnummeret, der bestemmer, om man som ledig bliver tilbudt uddannelse eller kommer i et formålsløst virksomhedsrettet forløb. Det slår igennem over for alle grupper af ledige.

FH mener

Lønmodtagerne har brug for en stærkere prioritering og investering i beskæftigelsespolitikken kommunalt. Samt en forståelse for, hvordan man bedst sammentænkter de ressourcer, der er tilgængelige i beskæftigelsesindsatsen – eksempelvis a-kasser.

3 Styrk indsatsen for de unge, der står udenfor systemet

Lige nu står over 100.000 unge uden job og uddannelse. Det har negative konsekvenser for den enkelte, og det er dyrt for samfundet, hvis mange unge ender som langtidsledige samtidig med, at vi mangler arbejdskraft i mange brancher.

FH mener

Der skal være fokus på de unge i kommunen med en indsats, der hænger sammen på tværs af de kommunale forvaltninger. Der skal sikres en tværfaglig indsats, som er skræddersyet til den enkelte med fokus på job, helbred, uddannelse og den sociale situation.

4 Bedre indeklimate i offentlige institutioner

Et godt indeklima er vigtigt for helbred, indlæringssevne og arbejdsmiljø. Men i dag lever mange bygninger ikke op til de forventninger, vi rimeligvis kan have på det område. Flere undersøgelser har vist omfat-

tende problemer med indeklimate i offentlige institutioner som fx daginstitutioner, skoler og plejehjem, som kommuner har ansvar for.

FH mener

Det dårlige indeklima i mange offentlige bygninger er både et svigt og en forbigået chance for

at styrke helbred, trivsel, produktivitet, beskæftigelse og klimaet. Kommuner bør udarbejde og implementere handlingsplaner og i langt større omfang energirenovere bygninger.



1 Brug mulighederne for opkvalificering og uddannelse bedre

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Ufaglærte eller faglærte med forældede uddannelser vil i mange tilfælde kunne få gavn af at få papir på det, de kan eller lære nyt. Løftes ufaglærte til faglært niveau, er det godt for den enkelte, men også for alle os andre. Det skaber kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne, øger skatteindtægter og nedbringer på sigt forsørgelsesudgifterne. Og for den enkelte skaber det bedre livsvilkår.

Der har i en årrække været fokus på at skabe bedre vilkår for uddannelse og opkvalificering i Danmark. Fx er der gode muligheder for at blive voksenlærling, indgå i et jobrotationsforløb eller for at få et uddannelsesløft. Den nuværende regering har haft et særligt fokus på de ledige, der har trukket mindst på uddannelseskontoen.

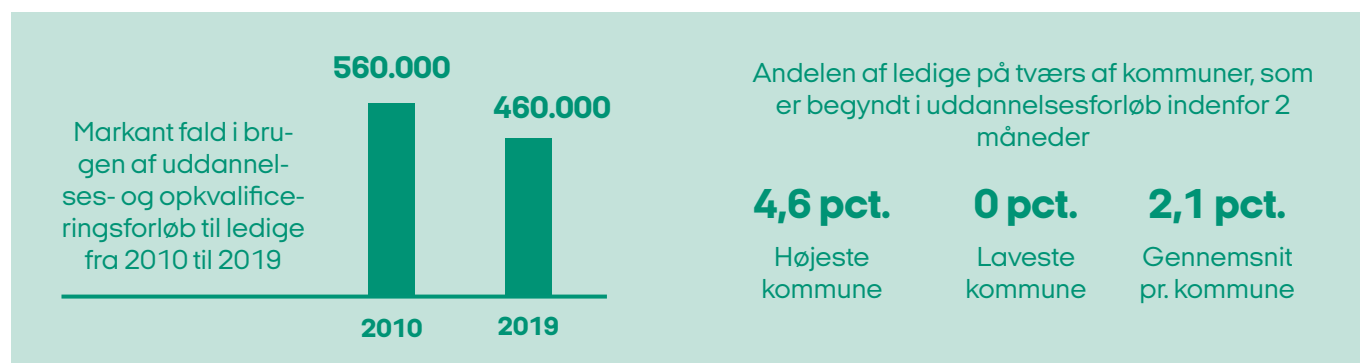
HVAD ER UDFORDRINGEN?

På trods af de gode muligheder er brugen af uddannelse og opkvalificering faldet. I 2010 blev der gennemført næsten 560.000 uddannelses- og opkvalificeringsforløb blandt ledige. I 2019 var det omkring 460.000, og i 2020 er det endnu lavere. Det er et stort problem, særligt når vi skal bruge kvalificeret arbejdskraft til at gennemføre en grøn omstilling.

Beskæftigelsesministeren har sat et mål for kommunerne om, at flere ledige skal opkvalificeres. Fremskridtet kan følges på jobindsats.dk og måler bl.a. på andelen af ledige, som er begyndt på en uddannelsesordning. I gennemsnit er det 2,1 pct. for hele landet i november 2020, men der er stor variation kommunerne imellem.

VI MENER

- Brug mulighederne for uddannelse og opkvalificering af ledige i kommunen. På sigt er det til gavn for hele kommunen, når ledige får bygget kompetencer på. Lokale virksomheder får mere kvalificeret arbejdskraft, ledige får en større jobsikkerhed og højere løn, og kommunen får dermed højere skatteindtægter og lavere udgifter til forsørgelse.
- Iværksæt fokuserede strategier for beskæftigelsesindsatsen, der lægger vægt på at bruge mulighederne for uddannelse og opkvalificering for faglærte, ufaglærte, ledige såvel som beskæftigede. Det er særligt oplagt ift. at skaffe kvalificerede hænder til den grønne omstilling.





2 | Prioritér den arbejdsmarkeds- politiske kommunale indsats

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Grundlæggende ligger ansvaret for beskæftigelsesindsatsen i de kommunale jobcentre. Det betyder, at det i høj grad er op til kommunalbestyrelserne landet over at træffe beslutninger omkring, hvordan jobcentrene skal fungere, og hvad de skal prioritere.

Det er her, linjen lægges for den lokale beskæftigelsespolitik, og her det bestemmes, om der skal investeres i en aktiv beskæftigelsesindsats eller praktiseres kortsigtet kassetænkning.

Nogle kommuner har gode erfaringer med at investere aktivt i beskæftigelsesindsatsen. Det gælder eksempelvis Hjørring, Ballerup, Slagelse, Silkeborg. Det er et aktivt politisk valg at investere i ledige på kort sigt med en forventning om gode resultater for den enkelte og kommunen på lidt længere sigt.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Kommunernes selvstændighed på området betyder, at der kan være stor forskel i beskæftigelsesindsatsen. I nogle kommuner er der et stort fokus, langsigtede strategier og stillingtagen til, om ledige har bedst af uddannelse eller virksomhedspraktik. I andre kommuner er der knap så stort fokus. På den måde bliver det postnummeret, der bestemmer, om man som ledig modtager uddannelse eller kommer i et formåls- løst virksomhedsrettet forløb.

I mange kommuner bliver der ikke investeret nok i beskæftigelsesindsatsen, og der tages ikke ved lære af de kommuner, der har formået at rykke på området. Det skader kommunernes økonomi på sigt, men står også i vejen for, at eksempelvis opkvalificerede ledige kan være med til at løfte den grønne omstilling.

VI MENER

- Vælg investeringsvejen og vær med til at sikre en stærkere prioritering og investering i beskæftigelsespolitikken.
- Sammentænk de ressourcer, der er tilgængelige i beskæftigelsesindsatsen bedre. Danmark er dækket af dygtige a-kasser, der kender fag og branche for deres forsikrede medlemmer.
- Samarbejde mellem a-kasser og jobcentre lokalt og regionalt er helt oplagt. Det er til gavn for alle – og særligt de ledige.
- Når flere flygtninge og indvandrere skal i fuldtidsaktivering, så læg vægt på uddannelse og opkvalificering frem for nyttesløs virksomhedspraktik og nytteindsats.
- Lær af de gode eksempler.

CASE: "HJØRRINGMODELLEN"

Hjørring kommune har siden 2015 investeret målrettet i beskæftigelsesindsatsen, og som led heri har de ansat flere sundhedsfaglige medarbejdere, mentorer, beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter.

Hvis en borger vurderes at være i risiko for længerevarende offentlig forsørgelse, visiteres han/hun til et tværfagligt team direkte efter første samtale med den koordinerende sagsbehandler.

Dette har resulteret i, at antallet af sager pr. medarbejder på kontanthjælpsområdet er nedsat fra mere end 80 til 40 sager i gennemsnit.



3 | Styrk indsatsen for de unge, der står udenfor systemet

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Der er i dag en stor gruppe af unge, der er uden uddannelse og arbejde i Danmark. I 2018 var hver tiende ung mellem 15 og 29 år hverken i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse. Det svarer til 105.000 unge. To ud af tre af disse unge havde heller ikke været i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse et halvt år før, og hver fjerde havde ikke været i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse i de forudgående 2 år.

En stor del af de unge uden uddannelse og arbejde er i kontanthjælps- eller dagpengesystemet. Men derudover er der en større gruppe af de unge, der hverken er i arbejde eller uddannelse, som ikke modtager offentlig forsørgelse. Ifølge en AE-undersøgelse fra 2017 kan denne gruppe indeholde 62.000 unge mennesker i Danmark.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

En dårlig start på arbejdslivet kan have store konsekvenser for resten af livet. Alt for mange ender med konstant at være på kanten af arbejdsmarkedet. Det sænker livskvaliteten og er problematisk både for samfundet generelt, men særligt for den kommunale økonomi.

Mange af de unge identificeres allerede i folkeskolen og kan have en række sammensatte udfordringer, som kræver, at de bliver mødt af en helhedsorienteret indsats.

I dag kan noget så simpelt, som at man er fyldt 18 år, betyde, at den hjælp, man får, ændres fundamentalt. Overgangen fra ungdomsuddannelse til beskæftigelse kan være svær, og ofte mødes den unge med forskellige kommunale instanser, der ikke taler sammen.

VI MENER

- Kommunen skal have fokus på de unge med en indsats, der hænger sammen på tværs af de kommunale forvaltninger.
- Den parallelle tværfaglige indsats skal skræddersyes til den enkelte og have fokus på job, helbred, uddannelse og den sociale situation den unge er i.
- Der skal være et særligt fokus på at give de unge flere muligheder ved at styrke den forberedende grunduddannelse [FGU].

105.000

unge mellem 15 og 29 år var hverken i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse i 2018.

2 ud af 3

af disse unge havde heller ikke været beskæftiget eller i gang med en uddannelse et halvt år før

1 ud af 4

havde ikke været beskæftiget eller i gang med en uddannelse i de forudgående 2 år.



4 | Bedre indeklima i offentlige institutioner

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Danskerne opholder sig inden døre 80-90 pct. af tiden, svarende til ca. 22 timer i døgnet. Mange af disse timer bliver i løbet af livet tilbragt i offentlige institutioner. Derfor er et godt indeklima vigtigt.

Et bedre indeklima gavner både den enkelte og samfundsøkonomien. Det kan nemlig fremme både trivsel, arbejdsmiljø, indlæringssevne og brandsikkerhed. Samtidig mindsker det sygefravær. Derimod kan et dårligt indeklima forårsage mistrivsel og helbredsproblemer.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Hovedparten af de danske folkeskoler har desværre problemer med indeklimaet, og også i daginstitutioner og på plejehjem kan der være udfordringer med bl.a. lys, lyd, lugt, CO₂-niveauer, kemi eller partikler fra mados. Årsagerne er tit, at fx ældre bygninger har dårlig vedligeholdelse, mangler ventilation, eller der er for lidt plads.

Foreløbige erfaringer fra corona-epidemien understreger vigtigheden: Mere udluftning og større fokus på hygiejne og plads i institutioner har medvirket til færre indlæggelser af børn med infektionssygdomme, mindre sygefravær for både ansatte, børn og ældre.

Flere af problemerne kan afhjælpes med kendte tiltag, og investeringerne betaler sig ofte tilbage relativt hurtigt. På Bornholm har man fx gennemført et ventilationsprojekt, der koster ca. 3-4 kroner pr. elev pr. dag og har øget elevernes læring med op til 10 pct. På trods af enkelte gode eksempler gøres der mange steder ikke nok, og der er brug for at styrke indsatsen.

VI MENER

- Det er stærkt problematisk, at mange offentlige institutioner i dag har dårligt indeklima. Det indebærer et svigt af både vores unge, vores ældre og de ansatte. Derfor er der brug for at styrke indsatsen. Vi skal sikre, at indeklima bliver prioriteret højt.
- Der bør indføres krav til kommuner om at udarbejde og implementere indeklimahandlingsplaner, hvor energieffektivisering indtænkes, og krav om at energirenovere mindst 3 pct. af bygningsmassen årligt. Et godt indeklima er vigtigt for den enkeltes velbefindende og kan samtidig føre til højere produktivitet, beskæftigelse, energibesparelser og klimagevinster. Dermed er indeklimaet vigtigt for både hver enkelt af os, økonomien og samfundet.

Symptomer på dårligt indeklima

kan fx være hovedpine, træthed, koncentrationsbesvær, kvalme og irritation af øjne og næse. På længere sigt kan dårligt indeklima medføre kroniske sygdomme.

En undersøgelse fra 2017 dokumenterede, at grænseværdien for CO₂-indhold i luften blev overskredet i 91 prc. af de klasseværelser, der blev undersøgt, på et tidspunkt i løbet af skoledagen.

Børn klarer sig 9 pct. dårligere i tests, hvis de opholder sig i klasselokaler med dårligt indeklima.

Stop for fusk og fupfirmaer

Mange kommuner og regioner har ikke indført arbejds- eller lærlinge-klausuler. Samtidig er kontrollen hos nogle af de kommuner og regioner, der har indført klausuler ikke-eksisterende eller så ringe, at den er uden effekt. Det er unfair og uværdigt. Kommuner og regioner skal ikke bidrage til ledighed eller hårdere arbejdsliv – og de gode kommuner og regioner skal fremhæves som forbilleder.



TRE LOKALPOLITISKE TILTAG DER KAN STOPPE SOCIAL DUMPING

1 Indfør krav om arbejds-klausuler i alle offentlige udbud

Når det offentlige køber ind, skal det være fra virksomheder med ordnede løn- og arbejdsvilkår. I dag er det kun lovpligtigt i staten - ikke for kommuner og regioner. Ordentlige virksomheder, der har overenskomst og ordnede arbejdsforhold, kan i dag blive underbudt af virksomheder, hvor der ikke er styr på tingene, og som underbetaler sine ansatte.

FH mener

Enhver kommune og region skal forpligte sig til altid at bruge arbejdsklausuler, der både skal omfatte leverandører og eventuelle underleverandører.

2 Overholdelse af arbejds-klausuler skal kontrolleres

Kun 40 pct. af byrådene har truffet beslutning om, at der løbende skal udføres kontrol med overholdelse af klausuler. Og det er kun 20 pct. af kommunerne, der har en central kontrolenhed til formålet. Blandt regionerne er Region Hovedstaden den eneste, hvor regionsrådet har truffet beslutningen om, at der skal indføres kontrol af overholdelse af klausuler, men ingen af regionerne har en central kontrolenhed.

FH mener

Krav om bevilling i kommunen/regionen, der sikrer løbende kontrol med overholdelse af klausuler. De gode erfaringer fra Københavns Kommune bør udbredes til andre kommuner, staten og regionerne, fx via en fælles-offentlig kontrol.

3 Indfør krav om lærlinge-klausuler i alle offentlige udbud

Kun en tredjedel af de kommuner, der benytter sig af eksterne leverandører, anvender lærlingeklausuler. Lidt bedre ser det ud for regioner, hvor alle fem regioner har indarbejdet lærlingeklausuler i deres udbuds- og indkøbspolitik. Det er dog langt fra i hvert udbud, lærlingeklausulerne anvendes.

FH mener

Hver kommune og region skal forpligte sig til altid at bruge lærlingeklausuler i offentlige indkøb og sikre, at de håndhæves. Lærlingeklausuler skal udbredes til andre typer udbud, fx af serviceydelser.



1 | Indfør krav om arbejdsklausuler i alle offentlige udbud

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Hvert år indkøber kommunerne og regionerne for 192 mia. kr. Når det offentlige køber ind, skal der sikres mest mulig værdi for de offentlige kroner. Det er et godt princip. Men da arbejde i Danmark bør foregå på danske løn- og arbejdsvilkår, bør offentlige udbud også sikre, at arbejdet udføres af virksomheder med ordnede løn- og arbejdsvilkår. Det krav opnås via såkaldte arbejdsklausuler, som i dag kun er lovpligtige at bruge i staten, men ikke i kommuner og regioner.

Næsten 90 pct. af kommunerne i undersøgelsen har indarbejdet arbejdsklausuler i deres udbuds- og indkøbspolitik.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Desværre sker det for tit, at virksomheder bryder lovene og skaber dårlige forhold for arbejdere i Danmark. Når der ikke lægges vægt på ordnede løn- og arbejdsvilkår i kommunernes og regionernes indkøb, bliver social dumping dermed hurtigt et afgørende konkurrenceparameter i at vinde udbuddene. Det undergraver den danske model for fællesskabets egne penge og er unfair over for de mange ordentlige virksomheder og deres overenskomstdækkede medarbejdere.

Når kommuner og regioner ikke bruger arbejdsklausuler, der omfatter leverandører og eventuelle underleverandører, så gør man det sværere at vinde udbud for de virksomheder, der behandler deres medarbejdere ordentligt. Det er ikke i orden og skal ændres.

VI MENER

- Hver kommune og region skal forpligte sig til altid at bruge arbejdsklausuler i offentlige udbud.
- Enhver kommune og region skal forpligte sig til altid at bruge arbejdsklausuler, som både skal omfatte leverandører og eventuelle underleverandører.

Den offentlige sektor køber hvert år varer og tjenester for
380 mia. kr.

Heraf står kommuner for
114 mia. kr.
og regioner for
78 mia. kr.

90 pct.

af kommunerne bruger arbejdsklausuler i deres udbuds- og indkøbspolitik inden for fem undersøgte områder: 1. Bygge- og anlæg, 2. Rengøring, 3. Transport, offentlig service-trafik/flextrafik og renovation, 4. Det grønne område, 5. Teknisk service. Nu skl de sidste 10 pct. med.

86 pct. af kommunerne

anvender **kædeansvar** og særlig inden for området bygge og anlæg. Alle regioner* anvender kædeansvar inden for alle fem områder.

*) Region Midtjylland har ikke besvaret undersøgelsen



2 | Overholdelse af arbejdsklausuler skal kontrolleres

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Kommuner og regioner har mulighed for at indarbejde arbejdsklausuler i deres udbud og aftaler, som har til formål at sikre, at danske løn- og arbejdsvilkår bliver overholdt. Selvom en del kommuner og regioner bruger arbejdsklausuler i deres udbud, er det ikke alle, der fører kontrol med, at de bliver overholdt.

Kun 40 pct. af byrådene har truffet beslutning om, at der løbende skal udføres kontrol med overholdelse af klausuler og det er kun 20 pct. af kommunerne, der har en central kontrolenhed til formålet. Blandt regionerne er Region Hovedstaden den eneste, hvor regionsrådet har truffet beslutningen om, at der skal indføres kontrol af overholdelse af klausuler, men ingen af regionerne har en central kontrolenhed.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

Hvis ikke kommuner og regioner bevilger penge til at kontrollere overholdelse af arbejdsklausuler, vil det unægtelig føre til snyd, da der ingen konsekvens er ved at bryde dem.

Samtidig er det vigtigt, at der er afsat tilstrækkelige midler til at føre effektiv kontrol, ellers kan kontrollen i stedet skjule problemernes virkelige omfang.

Eksempelvis hjemtog Københavns Kommune opgaven med at kontrollere deres klausuler og gik fra at finde 14 pct. overtrædelser på aftaleniveau i perioden [2014-2017] til 82 pct. i 2018, efter de havde hjemtaget opgaven. Tilgangen bestod i at etablere et internt indsatssteam, der fører kontrol med leverandørernes overholdelse af arbejdsklausulerne ved at være til stede ude på arbejdspladserne.

VI MENER

- Der skal være krav om en bevilgning i kommuner og regioner, der sikrer løbende kontrol med overholdelse af arbejdsklausuler.
- De gode erfaringer fra Københavns Kommune bør udbredes til andre kommuner, staten og regionerne, fx via en fælles-offentlig kontrol.
- Det skal altså være muligt for den enkelte kommune at samarbejde om kontrolydelser med andre offentlige aktører eller tilkøbe kontrolydelser fra dem.

Kun 40 pct.

af byrådene har truffet beslutning om, at der løbende skal udføres kontrol med overholdelse af klausuler.

Kun 20 pct.

af kommunerne, har en central kontrolenhed der sikrer løbende kontrol med overholdelse af klausuler.

Københavns Kommune hjemtog kontrollen med arbejdsklausuler og gik fra at finde 14 pct. overtrædelser på aftaleniveau i perioden [2014-2017] til 82 pct. i 2018.



3 | Krav om lærlingeklausuler i alle offentlige udbud

HVORDAN SER DET UD I DAG?

Lærepladser er en vigtig del af erhvervsuddannelserne, og hvert år indgår elever og virksomheder ca. 43.000 uddannelsesaftaler. Men selvom det lyder af mange, så er det kun knap halvdelen af eleverne, der har en læreplads ved afslutningen af grundforløbet. Læretiden giver eleverne praktisk erfaring og værdifuld indsigt i det virkelige arbejdsliv. Dette er godt for den enkelte elev, men det er også godt for samfundet, der får flere dygtige faglærte.

Der er et stort behov for at øge antallet af lærepladser. Lærlingeklausuler i offentlige udbud er en af måderne, hvorpå det offentlige kan forpligte virksomheder til at indgå lærlingeaftaler.

HVAD ER UDFORDRINGEN?

I dag er der et såkaldt følg-eller-forklar krav om lærlingeklausuler til offentlige indkøb over en vis størrelse inden for byggeri og anlæg, men kun 1/3 af de kommuner, der benytter sig af eksterne leverandører, anvender lærlingeklausuler. Følg-eller-forklar ordningen har altså ikke løst problemet, og der er stadig mange offentlige bygge- og anlægsprojekter, hvor lærlingeklausuler ikke bruges.

Ydermere bliver der ikke gjort nok for at kontrollere, om klausulerne overholdes, når de endelig er indført. Kun 18-33 pct. af kommunerne kontrollerer altid eller ofte overholdelsen af lærlingeklausuler. Alle kommuner bør gøre alt, hvad de kan, for at give de unge en god start på arbejdslivet.

VI MENER

- Enhver kommune og region skal forpligte sig til at bruge lærlingeklausuler i offentlige indkøb og sikre, at de håndhæves. Ordentlige virksomheder skal ikke udkonkurreres af virksomheder, der ikke løfter deres ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft.
- Lærlingeklausuler bør udbredes til andre typer udbud fx af serviceydelser.

Kun halvdelen

af erhvervsskoleelever har en læreplads ved afslutningen af deres grundforløb.

Hvert år indgår elever og virksomheder ca. 43.000 uddannelsesaftaler.

Kun 33 pct.

af de kommuner, der benytter sig af eksterne leverandører, anvender lærlingeklausuler.

18-33 pct.

af kommunerne kontrollerede altid eller ofte overholdelsen af lærlingeklausuler.