

Inspirationspjece OK2017

Akademikernes anbefalinger til OK17 i den private sektor

Denne inspirationspjece henvender sig til dig, der skal forhandle overenskomst, lønsumsaftale eller andre former for aftaler i forbindelse med overenskomstfornyelserne i 2017 i den private sektor.

Akademikerne anbefaler, at løntemaet igen får højeste prioritet, men at der også fremsættes krav inden for temaerne psykisk arbejdsmiljø/stressforebyggelse, beskæftigelsesfremme kompetenceudvikling/employability, tryghed samt øremærket barsel til fædre. Desuden anbefales, at der sættes fokus på nyuddannedes startløn samt at studerende, praktikanter samt freelancere mfl. bliver omfattet af overenskomsterne.

Inspirationspjece indeholder derfor 9 overordnede temaer, som kan være relevante for dig at inddrage i forhold til forhandlingen. De 9 temaer er:

- Løn
- Beskæftigelsesfremme
- Psykisk Arbejdsmiljø/stressforebyggelse
- Kompetenceudvikling/Employability
- Tryghed
- Ligestilling/Løn under barsel til fædre
- Dialog på arbejdspladsen
- Globalisering og udstationering
- Atypisk ansatte skal sikres i overenskomsterne

I inspirationspjece foreslås en række krav inden for hvert tema. Akademikerne anbefaler at der fremsættes krav inden for de enkelte temaer, der hvor det måtte være relevant. Temaerne og kravforslagene er dog udelukkende tænkt som inspiration til dig og dine kollegaers videre arbejde med at udtage krav i overensstemmelse med de procedurer, som gælder på den enkelte overenskomst. Akademikerne opfordrer derfor dig og dine kollegaer til at gå i tæt dialog med medlemmerne om de oplyste temaer. Jeres kontaktpersoner i de enkelte akademikerorganisationer deltager også gerne i dialog og medlemsmøder hvor overenskomstkravene bliver drøftet.

Skal du forhandle den årlige lønsum, kan du ligeledes i inspirationspjece hente ideer til temaer, der kan indgå i forhandlingerne ud over stigningsprocenten.

Yderligere materiale:

- Akademikerne udsender løbende opdaterede økonomiske pejlemærker der indeholder prognoser fra Det Økonomiske Råd, Økonomi og Indenrigsministeriet, Nationalbanken, Danske Bank mfl.
- De enkelte akademikerorganisationer udsender årligt en lønstatistik for privatansatte.
- Baggrundsnotat om temaer og tendenser for OK17 i den private sektor

Løn

Løn er et emne, der bør indgå i enhver overenskomstforhandling

Den vigtigste faktor ved lønfastsættelse er udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og virksomhedernes forhold i øvrigt. Det gælder både ved nyansættelse og ved den årlige lønregulering, hvor arbejdsgiverens mål er hhv. rekruttering eller fastholdelse af medarbejderne.

Akademikerorganisationernes lønstatistikker er gode redskaber til at vurdere lønniveauet. Statistikkerne giver et tydeligt billede af det forgangne år, men siger dog ikke noget om forventningerne til det kommende år, som en lønregulering skal dække. Prognoserne i de økonomiske pejlemærker, som udsendes løbende af Akademikerne kan dog give en god indikation på hvilken lønudvikling, der kan forventes generelt set.

Akademikergrupperne vil dog ofte have en lønudvikling, der ligger over gennemsnittet. Derfor bør man sammenholde de generelle prognoser med lønstatistikkerne for de enkelte brancher for at få et mere præcis billede af, hvad der konkret kan forventes for den enkelte overenskomst.

Gældende regler/omstændigheder

Akademikerledigheden ligger på omkring 4,4 procent, men der er fortsat høj dimittendledighed, som for visse grupper er på mere end 30 procent, når man måler på dimittender der er blevet færdige inden for det seneste år. 19 pct. af dimittenderne fra maj måned 2015 er fortsat ikke kommet i arbejde i maj måned 2016.

Det er vigtigt at understrege, at ledigheden blandt akademikere generelt set er på et niveau, hvor det fortsat er relevant at tale om lønstigninger og eventuelt også bonusordninger. Selv under finanskrisen var det muligt at komme igennem med lønstigninger, der sikrede reallønnen. Dette vil bestemt også være tilfældet i 2017, hvor det begyndende opsving forventes at få bedre fat, og derfor også vil kunne begrunde reallønsudvikling på de virksomheder, hvor der er økonomi til det.

Akademikerne anbefaler

- At klubberne, forud for overenskomstforhandlingerne, undersøger beskæftigelsessituation og den økonomiske udvikling inden for branchen samt den region som virksomheden hører hjemme i, og sammenholder det med den økonomiske situation, som den pågældende virksomhed befinder sig i.
- At en lønsumsstigning, der udelukkende dækker reallønnen, ikke er tilstrækkelig, da der i så fald ikke er plads til anciennitetsstigning.
- At pension bliver en fast del af lønnen til medlemmerne. Det kan ofte være relevant at forsøge at forhandle en større procentsats. Til inspiration udgør den samlede pension pr. 1. april 2016 for ansatte i kommunerne 18,29 %, regionerne 18,46 % og for ansatte i staten 17,1 % af nettolønnen.

- At der gives mulighed for mere valgfrihed for det enkelte medlem med en del af pensionsbidraget, så det i stedet kan komme til udbetaling som løn eller konverteres til fridage. Der bør dog aftales en grænse for, hvor stor en del af pensionsbidraget der er omfattet af valgfriheden.
- At der i de kollektive pensionsordninger bliver indsat bestemmelser, der forhindrer tilbagekøb, dvs. at pensionsopsparingen kan komme til udbetaling inden opnåelse af pensionsalderen, undtagen i helt særlige situationer (raflytning til udlandet, små depoter mv. Yderligere inspiration kan findes i den statslige aftale om ydelsessammensætning mv.)
- At der arbejdes for gennemskuelighed i forbindelse med individuelle lønforbedringer. Hvad kræves der af den enkelte for at opnå en lønstigning?
- At der arbejdes for, at der tilkommer medlemmet en "automatisk" honorering, såfremt man gør en opfindelse jf. lov om arbejdstagers opfindelser. Dette ser vi allerede som ensidigt arbejdsgiverfastsat vilkår i en række virksomheder.
- At der sikres sædvanlig pensionsindbetaling fra arbejdsgiver til nyansatte, der afholder ferie med feriegodtgørelse..
- At der sikres sædvanlig pensionsindbetaling fra arbejdsgiver til medarbejdere, der holder graviditets-/barsels-/fædre-/forældreorlov uden løn eller på delvis løn.
- At studerende og praktikanter løn og ansættelsesvilkår fastsættes i overenskomsten

Beskæftigelsesfremme

Selv om at ledigheden generelt falder for akademikergruppen, er der fortsat stor ledighed blandt enkelte akademikergrupper og i særdeleshed blandt dimittender.

Ledigheden for akademikere er generelt set lav. I maj 2016 er akademikerledigheden opgjort til 4,4 pct. for hele gruppen (sæsonkorrigeret). Med til billedet hører dog, at der kan være forholdsvis høj ledighed hos enkelte grupper, og særligt er der en bekymrende høj ledighed blandt dimittender. Omvendt ligger ledigheden lavt hos fx ingeniører, hvor man i dag er på et niveau som stort set svarer til fuld beskæftigelse. Man skal også være opmærksom på, at over 10.000 akademikere har mistet dagpengeretten siden 2013, og alene i 2016 er der indtil nu 1372 ledige akademikere der har mistet dagpengeretten, og derfor ikke længere tæller med i ledighedsstatistikken.

Dimittendledigheden er fortsat det største problem. For nyuddannede akademikere med op til 1 års kandidatalder er ledighedsprocenten på 30,3 pct. i maj 2016, heraf er 19 pct. af maj 2015-årgangen fortsat ledige. Her til kommer, at flere dimittender bliver langtidsledige.

Der er derfor fortsat et stort behov for at gøre noget for dimittendledigheden, også ved OK17 i den private sektor.

Gældende regler/omstændigheder

Der er forskellige ordninger, hvor virksomhederne kan modtage støtte til ansættelse af en ledig akademiker, disse er fx

- Akademikerkampagnen, hvor ledige akademikere bliver matchet med især små og mellemstore virksomheder.
- Innovationsordning, som skal forsøge at skabe vækst ved innovation i små og store virksomheder.

Der kan findes medfinansiering til ansættelse af akademikere i forskellige ordninger, som fx

- Privat løntilskud
- InnoBooster
- Virksomhedspraktik
- Videnspilot

Nærmere information om de enkelte ordninger kan indhentes hos bl.a. Akademikerkampagnens sekretariat eller i den enkelte organisation.

Akademikerne anbefaler

- At det bliver drøftet med arbejdsgivermodparten, hvordan overenskomst- og aftalesystemet kan understøtte en aktiv beskæftigelsesindsats, særligt rettet mod ledige dimittender.
- På virksomheder der sjældent eller aldrig ansætter nyuddannede kan det overvejes at indføre introduktionsstillinger, hvor dimittender, der har været ledige i mindst 1 år kan ansættes til en løn, der udgør 80% af den normale startløn i virksomheden mod, at dimittenden samtidigt modtager opkvalificering. Se nærmere inspiration i aftalerne om introduktionsstillinger på det offentlige område.

Psykisk Arbejds miljø/ Stressforebyggelse/ Arbejdstid

Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Et sundt psykisk arbejdsmiljø handler om de forhold og rammer, der har betydning for din trivsel og sundhed

Dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress opstår i det arbejdsnære, og må derfor både forebygges og håndteres der. Derfor er det vigtigt at inddrage den enkelte akademikerklub, så der kan formuleres krav inden for temaet, der rammer præcist i forhold til det lokale behov. Lokalt bør der sættes fokus på at forebygge udviklingen af stress samt at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, der hvor der er behov for det.

Der skal findes en fornuftig balance mellem indsats og ressourcer, således at akademikerne trives samtidigt med at de er effektive, kreative og innovative. Det er Akademikernes holdning, at de virksomheder, som formår at skabe et sundt arbejdsmiljø, også har de bedste forudsætninger for succes -nu og i fremtiden.

Der er en tendens til, at uklare krav og uklare forventninger til arbejdet kan føre til et dårligt psykisk arbejdsmiljø, og når der samtidigt er et højt arbejdspress, kan det føre til stress. Med til et sundt arbejdsmiljø hører også den rette balance mellem arbejdsliv og familieliv/fritid. Alt for ofte flyder arbejde og fritid sammen, så arbejdet bliver for dominerende. Medlemmerne, både unge og ældre, efterspørger i stigende grad øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen med henblik på at kunne opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Der er behov for nytænkning, hvor udgangspunktet bliver taget i det arbejdsnære, og hvor der skabes klarhed om prioritering af arbejdsopgaver, ansvar og forventninger. Dette skal der være fuld åbenhed om, så der kan tages ansvar for situationen. Der er desuden behov for yderligere rådgivning og vejledning om stressforebyggelse og stresshåndtering.

Akademikerne gennemførte i efteråret 2014 en stor undersøgelse af akademikernes arbejdsmiljø. Undersøgelsen viste bl.a. at 55 pct. af de ansatte i den private sektor giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø. Det fremgår desuden, at 12 pct. af de privatansatte akademikere angiver at have en meget lav grad, eller slet ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø. Undersøgelsen påviser, at et dårligt psykisk arbejdsmiljø er en stor belastning for alt for mange akademikere og forhindrer dem i at sætte deres faglighed fuldt i spil. Det er skadeligt for den enkelte og har negative konsekvenser for virksomhederne. Samfundet går desuden glip af både vækst og velstand for milliarder af kroner, når en stor del af arbejdsstyrken rapporterer, at de kunne have leveret et bedre resultat, hvis de ikke var presset af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Gældende regler/omstændigheder

- Ingen love eller overenskomster sikrer den enkelte ret til en arbejdstid, der er tilpasset den fase i arbejdslivet, den enkelte befinder sig i.
- En række private virksomheder ansætter deres medarbejdere på jobløn, dvs. uden højeste arbejdstid. Jobløn har i nogle tilfælde været medvirkende til dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor meget vigtigt, at der udarbejdes en egentlig jobløns politik, som deler ansvaret mellem ledelse og medarbejder.
- Frihed med løn ved barns 1. sygedag er stort set implementeret i alle virksomheder via aftaler/personalepolitikker. Men ret til frihed med løn ved barns 2. sygedag eller endnu bedre – 2 eller flere dage fri med løn ved barns sygdom gælder på meget få virksomheder. Alternativt at man har ret til hjemmearbejde ved barns sygdom.

- Ferieloven handler alene om de ansattes ret til 5 ugers ferie. Den 6. feriedag er et gode på de fleste virksomheder – fastsat i en overenskomst eller i en lokal personalepolitik.
- Mulighed for orlov uden løn er omtalt i nogle overenskomster. I meget få overenskomster er indført bestemmelser om optjeningsordninger i forhold til orlov med fuld løn.
- Sundhedsordninger forekommer hyppigere på mange arbejdspladser i dag end tidligere. Visse steder er en sundhedsordning en del af den kollektive pensionsordning.
- Flere og flere virksomheder indfører wellnessordninger. Disse har ofte en positiv effekt på både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Mange af de større fitnesskæder er interesserede i at indgå aftaler med virksomheder til en væsentlig reduceret pris.

Akademikerne anbefaler

- At der udarbejdes en stresspolitik på virksomheden, der tager højde for, hvordan virksomheden vil forsøge at undgå stress, samt hvilke tiltag, der skal hjælpe med at afbøde en stressramt, herunder fx psykologhjælp og opgaveaflastning.
- At der udarbejdes en egentlig jobløns politik, som deler ansvaret mellem ledelse og medarbejder.
- At der på områder, hvor der er eller indføres jobløn sikres, at der bliver tale om en frivillig ordning, gerne med klausul med "fortrydelsesret" for den enkelte.
- At det aftales i overenskomsten, hvilke betingelser der skal være opfyldt, før man kan ansættes på jobløn, men også en eventuel øvre grænse for, hvor stor en del af de ansatte, der kan ansættes på jobløn.
- At klubberne ser nærmere på muligheden for at indgå en aftale om en sundhedsordning til medarbejderne.
- At klubberne ser nærmere på muligheden for wellnessordninger med fri fitness, tid til at dyrke motion i arbejdstiden, gratis frugt, massage og lignende.
- Fleksibel arbejdstid hvor arbejdstiden kan variere – småbørnsfamilier og seniorer arbejder eksempel mindre, mens andre kan arbejde mere.
- Etablering af fritvalgsordning, hvor en del af lønnen kan veksles til fridage.
- Mulighed for at arbejde hjemme.
- Familie- og seniorvenlige virksomheder med frihed med løn ved barns sygdom, omsorgsdage, seniorfridage samt evt. ret til nedsat tid med uændret løn eller pension.
- Bedre barsels-/adoptionsbestemmelser – flere uger med løn samt øremærket orlov til fædre.
- Flere fridage med løn – f.eks. juleaftensdag, nytårsaftensdag, Grundlovsdag, den indeklemte fredag efter Kristi Himmelfartsdag, hverdage mellem jul og nytår.
- Bedre mulighed for orlov uden løn også for at fremme jobskifte.
- Jævnlig opgaveprioriteringsdrøftelser mellem den enkelte medarbejder og den nærmeste leder (individuel fokus)
- Arbejdsmiljø og stress, herunder stress-forebyggelse gøres til genstand for drøftelse på arbejdspladsniveau og der opfølges herpå ved den strategiske arbejdsmiljødrøftelse på virksomhedsniveau (kollektivt fokus).

- Stress-whistleblowerordning (større virksomhed), som beredskab til at opdage stress (rådgivning og vejledning).
- Ret til erstatningsferie fra første sygedag under ferien

Kompetenceudvikling/employability

Du skal udvikle dine kompetencer igennem hele arbejdslivet. Det øger din værdi, og gør dig attraktiv at fastholde, men øger også dine muligheder for at få et nyt job.

Muligheden for at få kompetenceudvikling – altså løbende at efteruddanne sig samt få nye kvalifikationer, arbejdsmetoder, o.l. samt ajourføre eksisterende – er en helt grundlæggende forudsætning, for at kunne bevare den enkeltes værdi for arbejdsmarkedet og udvikle arbejdslivet i positiv retning.

Også virksomhederne har behov for kompetente og fleksible medarbejdere, for at kunne overleve og udvikle sig.

Erfaringerne viser dog, at akademikere ofte oplever utilstrækkelig og usystematisk kompetenceudvikling i virksomhederne, for stort arbejdspress, og for lidt tid til efteruddannelser – specielt i forhold til de mere specialiserede og tekniske områder.

Gældende regler/omstændigheder

- I forhold til gældende lovgivning har akademikere ingen klare rettigheder eller krav på kompetenceudvikling. Det betyder ofte, at virksomhederne og medlemmerne ikke i tilstrækkeligt omfang er opmærksomme på at tage initiativ til kompetenceudvikling.
- Kompetenceudvikling, som omtalt i overenskomster og/eller personalepolitikker, ses desværre oftest som "gode hensigtserklæringer" fra arbejdsgiveren, men sjældent konkrete aftaler og tiltag.

Akademikerne anbefaler

- At der aftales faste, klare aftaler om kompetenceudvikling som også indeholder mere formelle krav til planlægning og opfølgning, og hvor det enkelte medlem kan inddrage TR eller organisationen, hvis planerne ikke opstilles eller gennemføres på tilfredsstillende vis.
- At aftalerne sikrer både den brede og generelle kompetenceudvikling samt den mere fagspecifikke kompetenceudvikling.
- At aftalerne er bindende – både for arbejdsgiver og arbejdstager. Aftalerne kan eksempelvis indeholde ret til et givent antal dage til efteruddannelse pr. år, eller en fast pulje pr. medarbejder pr. år øremærket til kompetenceudvikling.
- Sammen med krav om kompetenceudvikling/employability skal der også sikres, at der på virksomheden skabes de nødvendige rammer for, at medarbejderne får tid til kompetenceudviklingen, fx kan der konkret være behov for "aflastning" i den normale opgavemængde under et kompetenceudviklingsforløb.

Tryghed

Løbende kompetenceudvikling og employability er din største tryghed for fortsat beskæftigelse. Men der er behov for tryghedspakker ved større afskedigelsesrunder, så du sikkert kommer videre i ny beskæftigelse.

anglende opgaver, masseafskedigelser og virksomhedslukninger kan skabe utryghed. Tryghed i ansættelsen er en væsentlig faktor for trivsel og udvikling. Udsigt til manglende opgaver/ordrer, afskedigelsesrunder og evt. virksomhedslukning kan skabe utryghed. Bedre vilkår ved opsigelser kan derfor være med til at sikre virksomhedernes positive udvikling og løbende omstilling.

Gældende regler/omstændigheder

- I lovgivningen er fastsat minimumsbestemmelser, der er gældende ved opsigelser – f.eks. opsigelsesvarsler. Nogle virksomheder giver bedre vilkår end minimumsbestemmelserne til opsagte medarbejdere, men det sker typisk på baggrund af en individuel konkret aftale fremfor generelle aftaler.
- Ved afskedigelser omfattet af lov om varsling af masseafskedigelser bliver der forhandlet vilkår for fratrædelserne med de berørte faglige organisationer
- Manglende mulighed for bibeskæftigelse og manglende adgang til deltidsbeskæftigelse er gammelkendte faktorer, der kan hindre jobmobilitet – herunder adgang til opstart af selvstændig virksomhed.

Akademikerne anbefaler

- Afskaffelse/nedsættelse af 1-års reglen for at kunne få tilkendt en godtgørelse for urimelig afskedigelse ved afskedigelsesnævn/faglig voldgift.
- Forhøjelse af godtgørelsesrammen ved urimelig afskedigelse, fx 52 ugers løn eller det dobbelte af funktionærlovens godtgørelsesramme for urimelig afskedigelse.
- Fokus på at skabe så gode forløb som muligt ved åbenhed og så tidlig information som muligt, tilbud og incitamenter til frivillig fratræden, tilbud til afskedigede som hjælper dem videre (outplacement, uddannelse, psykologhjælp mm). Krav på fritstilling –gerne uden at ferien betragtes som afholdt. Økonomisk kompensation. Forlængede opsigelsesvarsler.
- At opsigelse med 1 mdrs. varsel på grund af sygefravær i 120 dage ikke anvendes.
- At ansættelse på prøve – med kort opsigelsesvarsel – ikke anvendes. I stedet kan anvendes det almindelige udgangspunkt om 1 måneds opsigelsesvarsel fra virksomhedens side i de første 6 måneder.
- At der sikres mulighed for deltidsbeskæftigelse samt ret til at drive selvstændig ikke-konkurrerende virksomhed ved siden af som bibeskæftigelse. Bedre mulighed for orlov uden løn med henblik på at prøve ny beskæftigelse eller starte egen virksomhed.
- At der er en omplaceringspligt i forbindelse med afskedigelse, som gælder under hele opsigelsesperioden.
- at der tilbydes konfliktmægling/mediation i personrelaterede konflikter på virksomheden inden der eventuelt skrives til afsked.

Ligestilling –løn under barsel til fædre

Ligestilling og ligeløn starter ved en mere ligelig fordeling af barselsorloven. Derfor skal der aftales længere perioder med løn under barsel til fædre.

Den tidligere regering nedsatte et ekspertudvalg, der skulle undersøge hvad der skulle til, for at få en mere ligelig fordeling af afholdelsen af barselsorlov. På trods af, at udvalget pegede på, at det virker med lovreguleret øremærket barsel –især hvis der knyttes lønret til, så førte det ikke til lovændringer. Det er derfor op til arbejdsmarkedets parter, at skabe rammer der vil få fædre til at holde en større andel af forældreorloven. Dette førte bl.a. til, at man ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2015 fik aftalt en uges ekstra lønnet forældreorlov øremærket til fædre.

Der er en uforklarlig statistisk lønforskel på mellem 3,5% og 6,4 % mellem mænd og kvinder i akademikerfag. Derfor er der fortsat behov for at sætte fokus på ligeløn på de enkelte virksomheder.

Gældende regler/omstændigheder

- Barselsloven giver ret til dagpenge under barsel. Mor har ret til fravær med dagpenge fra 4 uger før fødsel (graviditetsorlov). Herefter i de første 14 uger efter fødsel (barselsorlov), og så yderligere 32 uger (forældreorlov), som dog kan deles med far. I praksis afholder mor oftest det meste af forældreorloven. Far har ret til 2 uger i tilknytning til fødslen (fædreorlov) samt 32 uger efter uge 14 (forældreorlov), som dog skal deles med mor. I de enkelte overenskomster er der aftalt, hvornår der er knyttet lønret til barselsfraværet. De offentlige overenskomster har ved OK15 indført en ekstra uges lønnet forældreorlov til fædre, så ordningen nu er en 6-7-6-ordning, hvorefter mor har 6 ugers øremærket forældreorlov med løn, far har 7 ugers øremærket forældreorlov med løn, og så er der 6 uger med løn, som de kan dele imellem sig.
- Alle virksomheder med mindst 35 ansatte får årligt fremsendt en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, når der på virksomheden er mindst 10 personer af hvert køn. Statistikken skal behandles i virksomhedens samarbejdsudvalg.
- Alternativt skal der udarbejdes løbende redegørelser om indsatsen med at fremme ligeløn på virksomheden.

Akademikerne anbefaler

- At de eksisterende ordninger med øremærket barsel i overenskomsterne udbygges hen imod en mere ligelig fordeling mellem kønnene. Det kan dog konkret indgå i overvejelserne, om der blandt akademikergruppen på virksomheden er mange potentielle forældrepar. Hvis det ikke er tilfældet, vil en udvidelse af antal uger med lønret, som fædre har til deling i realiteten give det samme resultat, som en udvidelse af den øremærket orlov til fædre alene, og hvor det samtidigt giver bedre rettigheder til begge køn. Det bemærkes i øvrigt, at det såfremt der aftales mere lønret til fædre end til mødre, så kræver det dispensation fra ligestillingslovens § 13, stk. 2.
- At der er fokus i de lokale forhandlinger på at sikre ligeløn mellem kønnene.
- At princippet om ligeløn indskrives i de lokale aftaler og overenskomster.

- At der indgås aftaler om individuel lønforhandling for ansatte, der kommer tilbage fra orlov af en vis varighed.

Dialog på arbejdspladsen

Der er behov for at styrke tillidshvervets profil, så både ledelse og medlemmer anerkender hvervets nødvendighed og værdien af den tillidsvalgte arbejde

Det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, formidlet af de tillidsvalgte, er til gavn for alle interessenter. De mest fremsynede arbejdsgivere bruger den tillidsvalgte – gerne suppleret af akademikerorganisationen – som sparringspartner i medarbejdersager. Derfor er det relevant, at de tillidsvalgte har gode rammer at udføre hvervet i.

Et vigtigt middel til at opnå dette er tillidsrepræsentantuddannelsen, der medvirker til, at den tillidsvalgte er klædt ordenligt på til opgaven. Dette er en fordel for både virksomheden og medarbejderne.

God lokal dialog stiller krav til, at arbejdsgiversiden anerkender og respekterer de lokale tillidsvalgte. Som TR er du både sparringspartner for ledelsen og dine kollegaer. Det stiller samtidig krav til, at de lokale tillidsvalgte er meget bevidste om at udvikle rollen på en tidssvarende og nuanceret måde. Som TR er du først og fremmest sparringspartner for dine kollegaer. Det gælder eventuelle samarbejdsproblemer med ledelsen og/eller andre kollegaer, og i lige så høj grad i relation til trivsel på arbejdspladsen. Akademikerorganisationerne skal være kendt for at kunne varetage medlemmernes interesser på en afbalanceret måde.

Gældende regler/omstændigheder

- I stort set alle overenskomster er der regler for beskyttelse af tillidsvalgte ved afskedigelse.
- Dette er også tilfældet for flere klubber uden egentlig overenskomst, hvor der er lavet lokalaftale herom.

Akademikerne anbefaler

- At der, hvor det ikke er tilfældet, indføres klare regler i overenskomsten om særlig beskyttelse mod afskedigelse af tillidsvalgte. Eksempel: Afsked skal være begrundet i tvingende årsager og kan først ske efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation. Foreligger der tvingende årsager kan der ske opsigelse ved afgivelse af individuelt opsigelsesvarsel jf. funktionærloven, tillagt 3 måneders varsel. Hvis en afsked fastholdes, uden at den er begrundet i tvingende årsager ydes en godtgørelse på 6 måneders løn ud over, hvad der følger af funktionærretlig praksis.
- At der arbejdes for, at der også er en særlig beskyttelse mod afskedigelse for samarbejdsudvalgsrepræsentanter og de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke i forvejen har en særlig afskedigelsesbeskyttelse.
- At der indgås aftaler om, at tiden brugt på tillidsarbejdet betragtes som arbejdstid.
- At der sikres, at TR får den fornødne tid til TR-arbejdet.
- At der indgås aftaler om, at tiden brugt på afholdelse af medlemsmøder og lignende betragtes som arbejdstid.
- At der forhandles ret til frihed med løn til deltagelse i tillidsrepræsentantuddannelse.

Globalisering/Udstationering

Globaliseringen betyder i mange virksomheder, at der stilles krav til medarbejderne om at arbejde globalt. Gode vilkår for globale medarbejdere er vigtigt.

Der er mange måder at være global medarbejder på. For nogle betyder det rejseaktivitet i udlandet, for andre at de er udstationerede. Det kan også være betinget af, at man arbejder i en udenlandsk ejet virksomhed, har en international ledelse eller udenlandske kollegaer. Uanset hvad, så er det relevant at være opmærksom på de særlige udfordringer det kan medføre at være en global medarbejder.

Når man arbejder sammen med folk fra andre kulturer, er det vigtigt at være opmærksom på de kulturelle forskelle der er, og hvilke konsekvenser de kan få. Det er både i virksomhedens og medarbejdernes interesse, at disse kulturelle forskelle - og til tider udfordringer - italesættes, og at der arbejdes konstruktivt med trivsel og arbejdsmiljø i mangfoldige teams, afdelinger og virksomheder.

Det er altid forbundet med afsavn at blive udsendt i længere tid. Det gælder uanset om medarbejderen er dansk og skal til udlandet, eller udenlandsk og kommer til Danmark. Derfor er det - særligt ved egentlige udstationeringer, hvor medarbejderne måske endda skal ledsages af ægtefælle og børn - vigtigt, at virksomheden og medarbejderen i forvejen har realistiske forventninger til vilkårene i den aftale, som nu skal indgås. Til dette formål er en udstationeringspolitik med nogle på forhånd aftalte grundvilkår et godt redskab.

Det kan også være en stor udfordring, og føre til en ændret virksomhedskultur og ændrede ansættelsesvilkår, når en udenlandsk virksomhed overtager en dansk virksomhed. Tilsvarende kan det føre til ændrede vilkår, når en virksomhed outsourcer opgaver og funktioner.

De enkelte akademikerorganisationer står klar med individuel rådgivning, og tilbyder en lang række redskaber til vurdering af, hvad der er normalt i forbindelse med tjenesterejser, udstationering og arbejdsophold i udlandet.

Generelle regler/omstændigheder

- En markant del af de privatansatte akademikere får i løbet af deres karriere mindst ét udlandsophold af længere varighed. I en globaliseret tidsalder betragtes det ofte som en helt naturlig del af et karriereforløb. Et arbejdsophold i udlandet betragtes sædvanligvis også som et plus på CV'et, men det er imidlertid en særdeles væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene med vidtgående konsekvenser, så der skal naturligvis fastlægges nogle tilfredsstillende betingelser.
- Tjenesterejser af en vis varighed eller med høj frekvens, samt udstationering er typisk hårdt arbejde, og arbejdstiden under tjenesterejser og udstationering er typisk væsentlig længere end på arbejdsdage hjemme i virksomheden. Der kan med fordel udarbejdes en politik for tjenesterejser og udstationering, som har fokus på trivsel og fleksibilitet for rejsende og udstationerede medarbejdere.
- En betragtelig del de privatansatte akademikere arbejder i udenlandsk ejede virksomheder, og endnu flere har udenlandske kollegaer. Vi ved at udlændinge finder det svært at blive integrerede på arbejdspladserne, og vi ved også, at det er vigtigt at de bliver godt integrerede. Det skal både kollegaer og virksomhederne være med til at tage ansvar for.

Akademikerne anbefaler

- At klubberne tager initiativ til at få etableret en udstationeringspolitik, hvor en sådan ikke allerede eksisterer, hvis det i øvrigt er relevant.
- At klubberne tager initiativ til, at der vedtages en rejsepolitik som giver mulighed for fleksible forhold for de rejsende medarbejdere og kompensation i form af frihed efter rejser af længere varighed og over weekender.
- At man lokalt tager stilling til en ændret arbejdstid (man har typisk længere arbejdsdage under en udstationering) og mange rejsedage.
- At der sættes fokus på kulturforståelse og trivsel i virksomheder hvor der er en mangfoldig medarbejder- og/eller ledelsesgruppe.
- At der indtænkes TR-struktur samt repræsentativitet i globale virksomheder samt i forbindelse med udstationering.

Atypisk ansatte skal sikres i overenskomsterne.

Arbejdsmarkedet er i forandring, og flere og flere akademikere arbejder på atypiske ansættelsesvilkår eller som freelancere og selvstændige konsulenter mv. For nogen er det et tilvalg, for andre er det den eneste mulighed for at få beskæftigelse. Det er vigtigt at overenskomsterne samler op i forhold til de atypisk ansatte, der overvejende udfører opgaver, der ellers ville have været udført af ordinært ansatte.

Virksomhederne efterspørger i stigende omfang en mere fleksibel arbejdsstyrke, som man bare kan hyre ind, eller lægge opgaver ud til, når opgaven skal løses. For virksomheden giver det en umiddelbar fordel, når opgaven lægges ud til fx en freelancer som behandles som en selvstændig erhvervsdrivende, da man herved som udgangspunkt slipper ud af den ansættelsesretlige lovgivning samt eventuelle overenskomstbestemmelser. Virksomheden undgår herved at skulle tage højde for opsigelsesvarsler, løn under sygdom, lønnet barsel, arbejdsmarkedspension, afregne feriepenge mm. I andre situationer vælger virksomheden at korttidsansætte fx fra dag til dag og eller på deltid for at få den fornødne fleksibilitet.

Gældende regler/omstændigheder

- Freelancere og selvstændige konsulenter mfl., som aflønnes efter honorar med eller uden indeholdelse af A- og B-skat, er selv ansvarlige for at forhandle et samlet honorar hjem, der skal kompensere for manglende arbejdsmarkedspension, manglende feriepenge, manglende opsigelsesvarsler, ingen ret til løn under sygdom osv. Der er som udgangspunkt ikke nogen lovregler der regulerer denne del, når de ikke er i et ansættelsesforhold, men betragtes som selvstændige.
- Atypisk ansatte, der ansættes tidsbegrænset eller opgavebestemt eller på deltid, vil som udgangspunkt være omfattet af den ansættelsesretlige lovgivning såvel som den relevante overenskomst. Lovgivningen opererer dog med forskellige karensbestemmelser som skal opfyldes før man bliver omfattet, eksempelvis skal man være ansat til mindst 8 timer om ugen for at blive omfattet af funktionærloven. Ansættelsesbevisloven stiller krav om mindst en måneds beskæftigelse osv. Den atypisk ansatte vil desuden have vanskeligt ved at akkumulere anciennitet til fx et længere opsigelsesvarsel, når man går fra den ene korte ansættelse til den næste.
- Kombinatører, dvs. akademikere der både ernærer sig som ansatte på fx deltid og som selvstændig erhvervsdrivende, har særlige udfordringer i forhold til at optjene beskæftigelsesanciennitet ifht dagpengelovgivningen, herunder barselsdagpenge og sygedagpenge.

Akademikerne anbefaler

- At klubberne forholder sig til, om der på virksomheden anvendes atypisk ansatte, og i bekræftende fald, at der går i dialog med ledelsen om at begrænse dette, og i stedet anvende ordinære ansættelser jf. overenskomsten.
- At evt. karensbestemmelser fx ifht pension eller andre goder afskaffes i overenskomsten (og i personalepolitikken), så alle ansatte uanset varighed eller timetal får forholdsmæssige rettigheder fra første ansættelsesdag.
- At overenskomsten får en freelancerbestemmelse, som modvirker at freelancere og selvstændige konsulenter mfl. underminerer overenskomstens løn- og ansættelsesvilkår. Dette kan fx gøres ved, at der i akademikeroverenskomsten bestemmes, at når der udføres akademiske opgaver for virksomheden, skal det være efter en honorering og på vilkår, der samlet set ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til akademikeroverenskomsten.