

DIG & DEN DANSKE MODEL

Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen

DIG & DEN
DANSKE
MODEL

KAPITEL
07

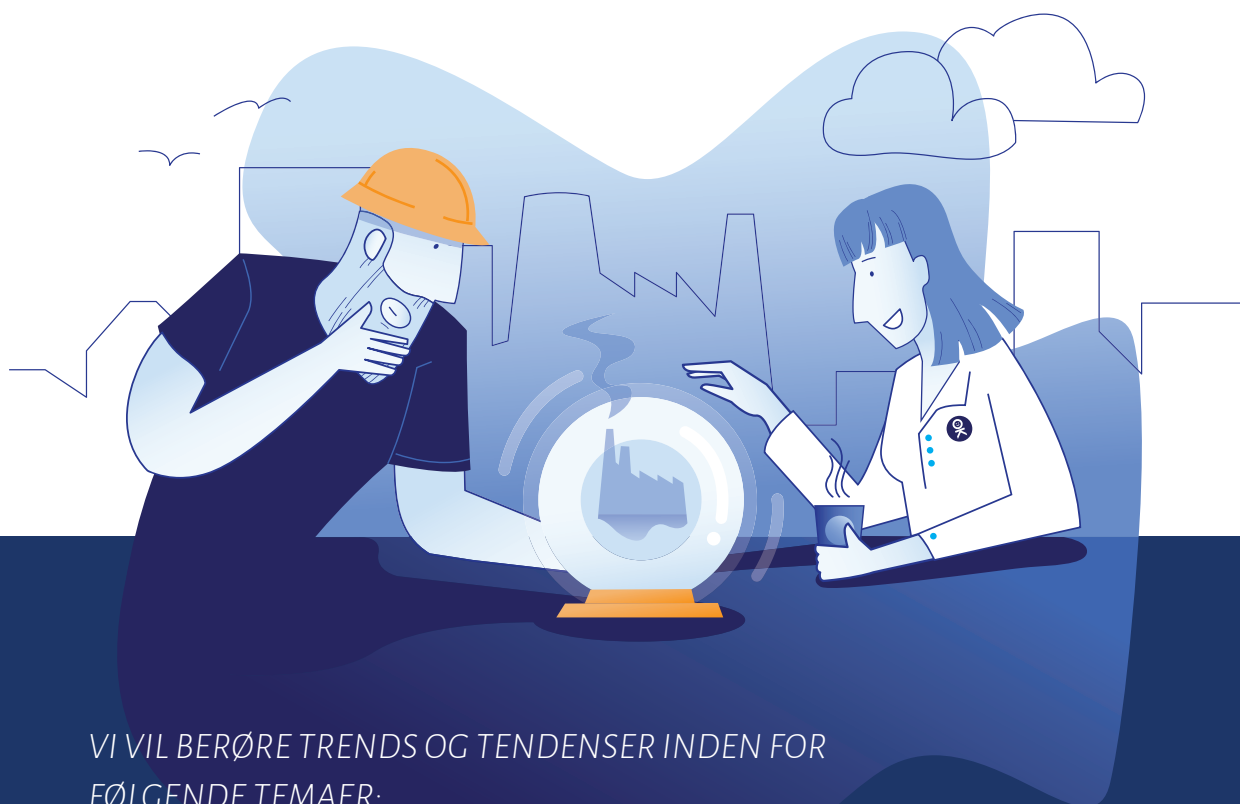
NYE TRENDS
- OPMÆRKSOMHEDS-
PUNKTER FOR DEN
TILLIDSVALGTE

Denne håndbog har i vid udstrækning handlet om det danske arbejdsmarked, som vi kender det. Dine opgaver som tillidsvalgt er defineret ud fra dette. Men som i alle livets forhold sakker regler og aftaler altid bagud i forhold til virkeligheden.

KAPITEL 7

NYE TRENDS - OPMÆRKSOMHEDS- PUNKTER FOR DEN TILLIDSVALGTE

- I dette kapitel ser vi i punktform på de trends på arbejdsmarkedet, som kan få – eller måske allerede har - betydning for virksomheder og arbejdspladser, for dit arbejde som tillidsvalgt – og som derfor også direkte eller indirekte har eller får betydning for den danske model.
- Vi giver nogle bud på, hvad det kan betyde for din arbejdsplads og for dig som tillidsvalgt. Nogle emner kan være en god idé at diskutere med dine kolleger, andre skal tages op i samarbejdsorganer, mens helt tredje emner måske skal være genstand for forhandling med ledelsen. Særligt vigtigt er samarbejdet mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant – I kan udveksle idéer og samarbejde om rigtig mange af disse emner.



VI VIL BERØRE TRENDS OG TENDENSER INDEN FOR
FØLGENDE TEMAER:

- Internationalisering, outsourcing og værdikæder.
- Udenlandsk arbejdskraft.
- Social dumping.
- Udenlandsk ledelse og ejerskab.
- Kapitalfonde.
- Privatisering af offentlige arbejdspladser.
- Nedskæringer og produktivitetskrav i det offentlige.
- Digitalisering, automatisering og nye arbejdsorganisering.
- Efter- og videreuddannelse.
- Løst ansatte og platformsarbejde.
- Ligestilling, lige muligheder, rummeligt arbejdsmarked og arbejdslivsbalance.
- EU direktiver og ydre regulering.
- Demografiske forandringer og konjunkturer.
- Klimaforandringer og bæredygtighed.

INTERNATIONALISERING – OUTSOURCING & VÆRDIKÆDER

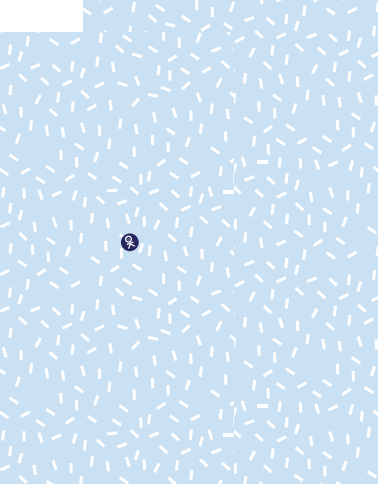
Som et lille land har Danmark altid været tæt knyttet til andre nationer. Vi har handlet med andre lande, og eksport har været og er den dag i dag helt centralt for vores økonomi. Ligesom de fleste andre lande oplever vi også en stadig kraftigere globalisering – på godt og ondt. Når økonomien i verden går godt, så går det som regel også godt for os – og omvendt. 825.000 jobs i Danmark er relateret til eksport. Det betyder også, at kriser i andre lande rammer os hårdt – men deres fremgang får vi også noget ud af.

I mange tilfælde er virksomheder en del af en lang værdikæde – også kaldet 'supply chain'. Fx kan en virksomhed levere materialer til en anden virksomhed, som så leverer et produkt til en tredje virksomhed der så sætter dette produkt sammen til den vare eller ydelse, som kunden i sidste instans skal bruge. Det klassiske eksempel er en bil, som i dag består af mange tusinde dele fra hundreder af fabriker rundt omkring i verden. Det kan således godt være, at din bil er fra Frankrig eller Tyskland – men i realiteten er delene, som bilen består af, fra måske 50 forskellige lande.

Måske er din arbejdsplads en vigtig del af værdikæden i dag – men i morgen kan det være, at der er en anden virksomhed i et andet land, der kan levere det samme til en lavere pris. Så risikerer I at ryge ud af værdikæden, og det kan betyde tab af arbejdspladser, eller at arbejdspladsen bliver lukningstruet.

På daglig basis konkurrerer din virksomhed og dermed også du og dine kolleger derfor ikke bare med andre arbejdspladser og virksomheder i Danmark – men i hele verden. Det skaber øget konkurrence og et pres for stadig mere effektivitet på danske arbejdspladser. På den måde kan man sige, at globaliseringen har ændret relationerne mellem ledere og medarbejdere.

Ledelsen kan bruge globaliseringens muligheder til at presse jer på løn og arbejdsvilkår. Det er ikke usædvanligt, at begreber som outsourcing bliver nævnt i forhandlingerne – altså, at virksomheden overvejer at lægge dele af produktionen eller måske hele produktionen i andre lande. Det betyder, at du som tillidsvalgt skal være klar til at imødegå ledelsens argumenter. Du kan fx forklare, at det kan være usikkert, om man kan opnå den samme stabilitet og kvalitet i produkter og serviceydelser, hvis man lægger det ud til andre lande. Danske medarbejdere er også kendt for selv at kunne tage initiativ til at løse problemer – uden at have en leder indover. Danske virksomheder, der har outsourcet, har måske nok oplevet at kunne spare på selve timelønnen – men ofte har det kostet mere i mellemlidelse og nogle gange også kvalitet og leveringsikkerhed.



SOM TILLIDSVALGT SPILLER DU EN CENTRAL ROLLE, hvis virksomheden vælger at outsource nogle opgaver. Dels forsvinder nogle opgaver væk fra jeres arbejdsplads, dels kan I også komme ud for, at kolleger skal afskediges. Det skal du ifølge samarbejdsaftaler involveres i – så brug aftalerne og søg eventuelt hjælp i din fagforening, når der laves store forandringer på din arbejdsplads.

OUTSOURCING

Stadig flere danske arbejdspladser oplever at jobs forsvinder i takt med at dele af produktionen, serviceydelser og diverse støttefunktioner outsources til udenlandske eller nationale underleverandører. Siden 2009 har danske industrivirksomheder outsourcet, hvad der svarer til mere end 14.000 jobs til udenlandske virksomheder eller filialer. Langt størstedelen af den type jobs har været ufaglært eller faglært arbejde, men der har også været en vækst i outsourcing af arbejdsopgaver, der typisk varetages af højtuddannede (Danmarks Statistik, 2019).

UDENLANDSK LEDELSE & EJERSKAB

I Danmark er der mange arbejdspladser med udenlandsk ledelse. Hver femte virksomhed i det private er ejet af et udenlandsk selskab, og der kan være kulturforskelle – enten hvis I direkte får en leder eller en mellemlider fra et andet land, eller hvis ejerne har en anden forståelse af samarbejde end den, vi kender i Danmark. Især umiddelbart efter en virksomhed bliver overtaget af et udenlandsk selskab kan der opstå konflikter; fx er der i mange lande meget mindre tradition for inddragelse af medarbejderne, og det kan skabe problemer. Der er også en del danskejede virksomheder, som har en udenlandsk ledelse – og det er ikke altid, den ledelse forstår de danske traditioner og regler for samarbejde og medindflydelse.

Den danske model er dog også en buffer for udenlandske ledelsesprincipper: Langt de fleste udenlandske virksomheder har en dansk HR-chef, og undersøgelser viser, at de udenlandske ledelser i vid udstrækning indretter sig efter den danske model inden for relativt kort tid. Men som tillidsrepræsentant kan du altså komme ud for, at en sådan udenlandsk ledelse har en anden tilgang til samarbejde – og at ledelsen måske skal lære den danske tradition for samarbejde at kende.

Har du som tillidsvalgt udfordringer med en udenlandsk ledelse, så kan du stille og roligt forklare, at vi har nogle spilleregler for information og samarbejde i Danmark. Her kan du bruge især samarbejdsaftaler. Af dem fremgår det, at der skal informeres om bl.a. organisatoriske ændringer og større ansættelses- og afskedigelsesrunder. Også overenskomsterne kan bruges til at forklare, hvordan den danske model virker. Endelig kan det være, at den udenlandske ledelse faktisk ikke ved, at medindflydelse og god information er et væsentligt element i danske medarbejders engagement i arbejdet og høj effektivitet. Forklar din ledelse, at glade medarbejdere er engagerede medarbejdere, som skaber bedre service og produkter – og at information og medindflydelse er et element i dette.

Et andet element, som ikke kendes i mange andre lande, er fredspligten – altså, at man ikke må strejke, mens en overenskomst løber. Det kommer ofte som en overraskelse for en udenlandsk ledelse. Forklar derfor også ledelsen, at det er en af de ting, man får, når man bliver en del af den danske model – og det er penge på bundlinjen for en virksomhed, når man kan undgå arbejdsnedlæggelser.

KAPITALFONDE

Stadig flere virksomheder bliver overtaget af kapitalfonde. Kapitalfonde har som udgangspunkt det formål, at de skal tjene penge til deres ejere. Der er typisk tale om professionelle ledere og konsulenter, som vurderer en virksomheds muligheder for at blive endnu mere lønsom, end den er – og ser de muligheden, køber de den. Herefter følger en proces, hvor virksomheden ofte får en strammere ledelse med fokus på, hvor der kan spares penge, og hvor virksomheden kan blive mere effektiv. Ofte sælges virksomheden så videre med fortjeneste efter ca. fem år.

Det har været diskuteret – og diskuteres stadig – om kapitalfonde er af det gode eller af det onde. Flere analyser påpeger, at de kan have en ganske hård fremfærd overfor ansatte i virksomhederne. Det kan være i lønforhandlingerne, ligesom de kan presse på for højere arbejdstempo. Der er dog også eksempler på, at kapitalfonde har været ganske nødvendige for at få vendt en virksomhed rundt fra at være tabsgivende til at give overskud. Det kan også ske, at en virksomhed faktisk har brug for de kompetencer, som eksperter i kapitalfonden har – for at bevare konkurrencedygtigheden. For ofte har kapitalfonde samme typer af virksomheder i forskellige lande.



SOM TILLIDSVALGT I EN KAPITALFONDSEJET

VIRKSOMHED kan du stå over for en hård ledelsesform – men der findes altså også kapitalfonde, som har været en afgørende faktor i virksomheders overlevelse og styrke på et hårdt marked. Det kan derfor være en god idé at orientere sig om, hvem de nye ejere er: Har de erfaring inden for samme branche? Hvordan er andre overtagerer forløbet? Kommer de fra en land med en tradition for stærke fagforeninger? Osv. Det kan give jer en fornemmelse af, hvilken ledelsesstil, I står over for.

KØBENHAVNS LUFTHAVNE OG KAPITALFONDEN MACQUIRE

En betydelig del af aktieposten i Københavns Lufthavne blev i 2005 og igen i 2009 opkøbt af den australske kapitalfond Macquarie. Frem til 2017 ejede Macquarie sammen med de canadiske læreres pensionsfond OTPP, Ontario Teachers' Pension Plan, 57,7 procent af Københavns Lufthavne.

I 2017 købte Arbejdsmarkeds Tillægspension (ATP) Macquarie ud, og ATP og OTPP har i dag 59,4 % af aktierne i Københavns Lufthavne, mens den danske stat ejer 39,2 %. Det resterende 1,4 % er i hænderne på nogle danske og udenlandske institutionelle og private investorer.

Casen Københavns Lufthavne er et godt eksempel på, at en kvalificeret kapitalfond kan være en fordel for en virksomheden. Macquarie ejer en række andre lufthavne i hele verden og har derfor betydelig erfaring i at drive en lufthavn – hvilket har spillet en rolle for Københavns Lufthavns udvikling over de seneste 15 år.

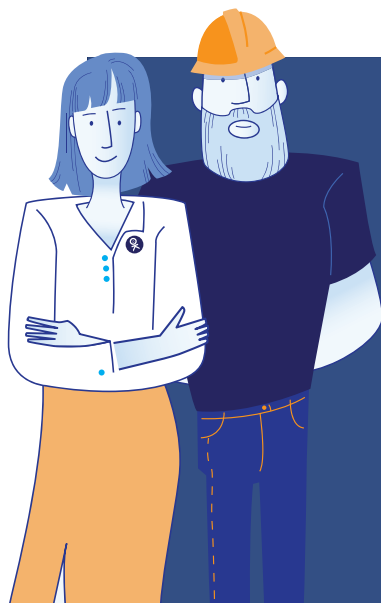
Casen er i øvrigt også et eksempel på, at den ene lønmodtager indirekte kan eje den virksomhed, som den anden arbejder i. Når de canadiske læreres pensionsfond investerer i Københavns Lufthavne, er det med en forventning om et overskud, der kan sikre deres medlemmers pension. Og det er af samme årsag, ATP investerer i lufthavnen.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Udenlandsk arbejdskraft har altid været en del af det danske samfund. Som et lille land med mange kontakter til udlandet har der altid været udlændinge i arbejde. Op gennem 1960'erne og i starten af 1970'erne kom mange især tyrkiske arbejdere til Danmark, fordi der var en højkonjunktur og mangel på arbejdskraft. Arbejdskraftens frie bevægelighed i EU har øget mulighederne for at arbejde i andre lande inden for EU – og hertil kommer flygtninge, som måske med tiden må erkende, at de ikke kommer tilbage til deres hjemland.

Det betyder langt større mangfoldighed på danske arbejdspladser i dag, sammenlignet med for bare 50 år siden. Nogle arbejder her en periode og tager så hjem igen. Andre falder til og vælger at tage familien med og etablere sig i Danmark.

I fagbevægelsen og på arbejdspladser har det været diskuteret, hvordan man skulle forholde sig til udenlandske kolleger, og hvad der kan være med til at sikre, at de integreres på arbejdspladsen på lige fod med andre. Da EU åbnede grænserne for arbejdskraftens frie bevægelighed, frygtede en del, at udenlandske arbejdere ville tage arbejdet fra danske arbejdere. Men hvordan de udenlandske arbejdere blev og bliver opfattet – som konkurrenter eller som velkomne kolleger – afhænger også meget af, hvilke forhold de arbejder under på arbejdspladsen.



HER ER DET VIGTIGT, AT DU SOM TILLIDSVALGT GÅR FORREST OG BIDRAGER TIL

, at der er en god tone på arbejdspladsen. Du skal også sikre, at dine nye kolleger bliver del af fællesskabet på arbejdspladsen. Fx er det ikke alle nye medarbejdere, der forstår omgangstonen på arbejdspladsen, og der kan nemt opstå gnidninger pga. misforståelser. Du har også som tillidsvalgt en vigtig rolle i at sikre, at dine udenlandske kolleger får det samme i løn og har de samme vilkår som dine andre kolleger. Det er ikke i orden, hvis nogle får markant mindre i løn end andre, selv hvis deres løn stadig er inden for overenskomstens satser for mindstebetaling.

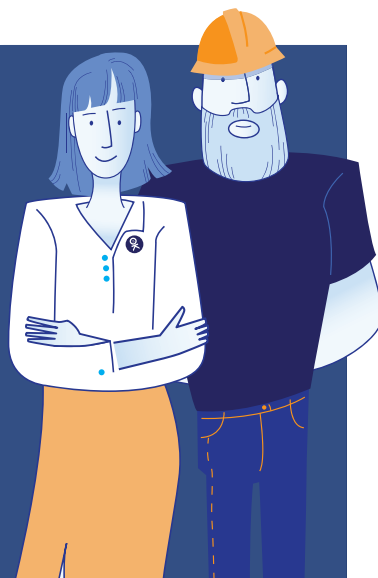
SOCIAL DUMPING

Et centralt element i debatten om udenlandsk arbejdskraft har været spørgsmålet om social dumping. Social dumping er, når udenlandsk arbejdskraft udfører arbejde i Danmark til ringere løn og under dårligere arbejdsvilkår end deres danske kolleger. Det kan presse løn og arbejdsvilkår for dig og dine kolleger, og det skal I ikke acceptere. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på, om din eller andre arbejdsgivere ansætter udenlandske medarbejdere ud fra fx overenskomstens satser for mindstebetaling uden hensyntagen til medarbejderens kvalifikationer eller krav på andre løntillæg. Det gør sig især gældende på arbejdspladser, hvor I følger minimallønssystemet, og store dele af lønforhandlingen derfor foregår individuelt på arbejdspladsen. Det er også vigtigt, at du som tillidsvalgt undersøger, om virksomheden benytter sig af underentrepriser, som ikke har overenskomst. Som tillidsvalgt er det din opgave at sikre, at også udenlandske medarbejdere behandles på lige fod med arbejdspladsens andre medarbejdere – det vil sige, at de arbejder under overenskomst og har de samme løn og arbejdsvilkår som deres danske kolleger. Du og dine kolleger har en interesse i at sikre, at alle arbejder under en overenskomst. Hvis det er billigere at entrere med en underleverandør, svækker det jeres forhandlingsmuligheder, og I risikerer, at jeres løn og arbejdsvilkår forringes. Derfor bør du og dine kolleger stille krav til arbejdsgiverne om, at der tegnes overenskomst ved brug af underleverandører.

Der er også en række værktøjer og redskaber, du kan trække på i den type situationer. I flere overenskomster kan du som tillidsrepræsentant få adgang til lønsedler, hvis du har begrundet mistanke om social dumping - dvs. at dine udenlandske kolleger ikke får den aftalte overtidsbetaling, optjening af betalt ferie, pension eller timeløn. Indenfor bygge- og anlægssektoren har man de såkaldte 48 timers møder, som kan nedsættes, såfremt der er begrundet mistanke om social dumping. Det er derfor vigtigt, at du orienterer dig den overenskomst, der gælder for dit område, da der kan være vigtig hjælp at hente.

SOM TILLIDSVALGT ER DET VIGTIGT, AT DU FORTÆLLER DINE UDENLANDSKE KOLLEGER OM FAGFORENINGEN

og opfordrer dem til at melde sig ind – netop fordi det sikrer, at de får den rigtige løn og de rigtige arbejdsvilkår. Som arbejdsmiljørepræsentant er det vigtigt at have fokus på de udenlandske kolleger. De skal introduceres i regler for sikker adfærd på arbejdspladsen og værnemidler. Flere faglige organisationer har brochurer og plakater med sikkerhedsregler på andre sprog, fx tysk, polsk eller engelsk. Anskaf dem, hvis I har udenlandske kolleger, der ikke forstår dansk.



HØJERE MINDSTELØN SOM VÆRN MOD SOCIAL DUMPING

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne på byggeriets område i 2020 var en højere mindsteløn et af kravene fra fagbevægelsen. Baggrunden for dette var, at mindstelønnen på 127 kr. blev benyttet af nogle arbejdsgivere som grundlaget for aflønningen af udenlandske arbejdere. Men realiteten er, at ingen danske bygningsarbejdere går til den løn. De 127 kr. er udgangspunktet for lokale forhandlinger, hvor der så lægges ovenpå. En højere mindsteløn betragtes af fagbevægelsen som et element til at sikre, at der ikke finder social dumping sted på det danske arbejdsmarked, hvor arbejdsgivere ansætter udenlandsk arbejdskraft, som ikke kender traditionen for at forhandle oven på grundsatsen.

BESKÆFTIGEDE UDLÆNDINGE I DANMARK

Antallet af beskæftigede udlændinge i Danmark er steget gennem mange år. Der var i 2019 ca. 215.000 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i Danmark, hvilket svarer til godt 9 procent af alle fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Danmark. I 2012 var det godt 6 procent af de fuldtidsbeskæftigede i Danmark, der var udlændinge.

ARBEJDSKLAUSULER

Når udenlandske virksomheder og arbejdstagere kommer til Danmark, skal de naturligvis overholde dansk lovgivning. Det gælder således Arbejds miljøloven og andre arbejdsmarkedslove. Men når det gælder løn og arbejdsvilkår, er det som bekendt en del af overenskomstsystemet.

En arbejdsklausul er en kontrakt mellem en offentlig udbyder og en underleverandør. Kontrakten stiller krav til underleverandøren om, at underleverandøren lever op til kravene til tilsvarende danske virksomheder. Ofte tages der udgangspunkt i ILO-konventionen 94, som pålægger underleverandører at følge de løn og arbejdsvilkår, der gælder for den mest repræsentative sektoroverenskomst i en given sektor. Arbejdsklausuler har til formål at sikre både lønmodtagerne og virksomheder mod unfair konkurrence – dvs. mod social dumping.

PRIVATISERING AF **OFFENTLIGE** ARBEJDS- PLADSER - UDLICITERING

Stadig flere offentlige arbejdspladser vælger at udlicitere traditionelle velfærdsopgaver som ældrepleje, rengøring, børnepasning, tolkebistand mv. til private leverandører. Dette foregår ved, at arbejdsopgaver sendes i offentligt udbud, hvor interesserede leverandører kan byde på opgaven. Hovedpointen vil som regel være at opnå en billigere løsning. Valget af leverandør træffes af kommunen, regionen eller den statslige instans - under hensyn til pris og kvalitet.

Når offentlige serviceopgaver udliciteres til private leverandører, kan det betyde et farvel til medarbejdere, eller at nogle af dine kolleger måske overgår til den private leverandør og dermed kommer til at arbejde under nogle lidt andre forhold end tidligere. Det kan fx være, at den private leverandør organiserer arbejdet anderledes, introducerer kortere arbejdstider eller skifteholdsarbejde, indfører en ny teknologi eller nye arbejdsorganiseringer eller en ny ledelsesform.

Ledelsen har pligt til at inddrage dig og dine kolleger, inden der træffes beslutninger om at sende serviceydelse i udbud. Som tillidsvalgt har du og dine kolleger således mulighed for at påvirke, hvilke opgaver der sendes i offentligt udbud, samt under hvilke betingelser opgaverne udbydes. Her er det vigtigt, at du og kollegerne sammen med ledelsen drøfter mulige alternativer til udbud – fx hvorvidt det er muligt at omlægge arbejdsopgaverne på arbejdspladsen som et alternativt til et udbud. Kommunen skal også levere et kontrolbud – dvs. et bud på, hvad det vil koste, hvis opgaven bliver løst af kommunen selv. Drøftelserne finder fx sted i MED-udvalget, hvor I mulighed for at påvirke beslutningerne.

I mange kommuner, regioner og statslige instanser stilles der allerede krav om, at løn og arbejdsvilkår hos den private leverandør følger gældende overenskomsters lønsatser og standarder. Det kaldes arbejdsklausuler, som er lovpligtige i den statslige sektor, mens det er frivilligt, om den enkelte kommune eller region vælger at bruge arbejdsklausuler i offentlige udbud. Der kan også være krav om, at den private leverandør ansætter et vist antal lærlinge og bidrager til et rummeligt arbejdsmarked – dvs. opfylder de såkaldte sociale klausuler. Hvis sådanne krav ikke stilles i den organisation, hvor I arbejder, bør I stille sådanne krav om, at løn og arbejdsvilkår selvfølgelig skal være i orden i de virksomheder, der eventuelt skal levere serviceydelsen. Som tillidsvalgte bør I sikre, at der i et udbud også stilles krav til arbejdsmiljøet. Det gøres ved arbejdsmiljøklausuler, hvor der i udbuddet stilles krav om, at bestemte arbejdsmiljønormer overholdes.

I DET HELE TAGET KAN I SOM TILLIDSVALGTE PÅVIRKE DE OVERORDNEDE KRITERIER FOR ET UDBUD.

Ledelsen vil ofte have fokus på økonomi – men det er her en vigtig opgave at påpege, at netop en offentlig arbejdsp-lads har pligt til at inddrage meget andet i et udbud end økonomi. Her kan I fx bruge arbejdsmiljøklausuler eller Arbejdsmiljøloven til at sikre, at udbuddet også tager højde for arbejdsmiljøet. De handler om kollegernes arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og trivsel. Tilsvarende kan I spørge ind til, om tilbuddet tager tilstrækkelige højde for det rummelige arbejdsmarked. Formulér fx de hensyn, som I mener, der bør tages i et udbud til dem, der står på kanten af arbejdsmarkedet.



REGLER FOR VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE

Reglerne for virksomhedsoverdragelse giver dig og dine kolleger mulighed for at påvirke den løn og de arbejdsvilkår, som tidligere offentligt ansatte arbejder under hos den private leverandør. Reglerne for virksomhedsoverdragelse beskytter fx medarbejdere, der overgår til en ny leverandør, mod afskedigelse, der er begrundet i udliciteringen. Desuden sikrer reglerne, at medarbejdere bevarer deres hidtidige løn og ansættelsesvilkår, indtil den på udbudstidspunktets gældende offentlige overenskomst udløber.

NEDSKÆRINGER & PRODUKTIVITETSKRAV I DET OFFENTLIGE

Mange offentlige arbejdspladser har været udsat for væsentlige nedskæringer over de seneste år – måske mest markant de 2 procent, som en række offentlige arbejdspladser har skullet spare hvert år siden 2016. Sådanne nedskæringer præger naturligvis enhver arbejdsplads. Ofte vil ledelsen påpege, at man ikke kan gøre noget ved den ramme, der er sat politisk – det præsenteres som et vilkår, sat af politikkerne.



SOM TILLIDSVALGT ER DET DIN OPGAVE AT UDFORDRE VILKÅRENE. Fx kan der stadig være betydeligt rum for indflydelse, når det gælder spørgsmålet om, hvordan der skal spares. Husk også, at arbejdsmiljøet stadig skal være i orden, uanset nedskæringerne. Det betyder, at hvis I som tillidsvalgte ikke synes at blive hørt af hos ledelsen i forhold til nedskæringer, så kan I måske med Arbejdsmiljøloven i hånden stille krav om, at nedskæringer begrænses eller i det mindste tager hensyn til medarbejderne. Har I et MED-udvalg, så er det et effektivt forum at diskutere arbejdsmiljøet i, fordi den del af ledelsen, som ikke til daglig beskæftiger sig så meget med arbejdsmiljø, også er tilstede. Husk også, at mange ledere faktisk gerne vil have, at I som tillidsvalgte træder i karakter og leverer input til ledelsesbeslutninger.

DIGITALISERING – AUTOMATISERING – NYE ARBEJDSORGANI- SERINGER

Digitalisering og automatisering af arbejdsprocesser er ikke ny tendens, men har accelereret i de senere år. De fleste arbejdspladser har fx set mobilens og computerens indtog i hverdagen, og flere steder udføres stadig flere arbejdsopgaver med hjælp fra maskiner som støvsugning, opvaskemaskiner, robotter langs samlebåndet mv. Senest har der været eksempler med førerløse trucks, busser, tog og de såkaldte co-bots, der arbejder side om side med almindelige medarbejdere. Også på efteruddannelsessiden eksperimenterer flere arbejdspladser med virtuel oplærings- og træningskurser, der foregår med virtual reality briller, hvor medarbejderne fx oplæres i at betjene nye maskiner gennem et tre-dimensioneret computerspil, der simulerer arbejdspladsen og de daglige arbejdsopgaver i en virtuel virkelighed.

Digitaliseringen og automatiseringen har således vundet indpas på mange arbejdspladser og har påvirket organiseringen af arbejdet på forskellige måder. På nogle arbejdspladser er tunge løft og andet hårdt fysisk arbejde blevet overtaget af robotter og maskiner og har dermed bidraget til et bedre arbejdsmiljø. Andre steder har digitaliseringen bidraget til en bedre kommunikation blandt ledelsen og medarbejdere omkring opgaveløsningen og har i flere tilfælde bidraget til en bedre service- og produktkvalitet. Der er også eksempler på, at tidligere arbejdsfunktioner er forsvundet og er blevet erstattet med nye arbejdsfunktioner og opgaver. Det stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer. Ofte frygter medarbejdere, at robotter og digitalisering gør dem arbejdsløse. Men det er bestemt ikke altid tilfældet. På nogle arbejdspladser har ledelsen valgt at trække produktionen hjem fra udlandet, da de nu kan producere produkterne billigere og i en bedre kvalitet i takt med, at nye teknologier rulles ud på de danske arbejdspladser. Dermed digitaliseringen bidrager til, at arbejdspladser fastholdes, og medarbejderstaben udvides.

INDUSTRI 4.0

Ofte omtales den nye verdens arbejdsorganisering som Industri 4.0. Det er, når den fysiske og den digitale produktion smelter sammen og intelligente produktions- og servicenetværk kan selvstyre elementer på kryds og tværs af industrielle værdikæder. Processen i retning af denne form for produktion går lige nu meget hurtig. Det kaldes industri 4.0, fordi der før dette var tre andre faser i industrialiseringen: 1) Mekaniseringen i 1500-tallet, der introducerede vandmøllen og den mekaniske væv; 2) Industrialiseringen i 18-1900-tallet, hvor fabrikken og samlebåndet opstod og; 3) Automatiseringen i 1980-90'erne, der bragte robotter ind på linje med medarbejdere i fremstillingsprocessen. 4) Industri 4.0 er så, hvor den fysiske og digitale produktion smelter sammen.

Introduktionen af nye teknologier kan også have en slagside. Det giver blandt andet ledelsen nye muligheder for at måle produktiviteten blandt medarbejderne og følge med i, hvad der foregår på arbejdspladsen uden selv at være fysisk til stede. Her er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant er med til at skabe nogle rammer, der sikrer en balanceret forventningsafstemning mellem ledelsen og medarbejdere i forhold til ledelsens krav og de midler, I som medarbejdere har til rådighed. Som arbejdsmiljørepræsentant har du også en vigtig rolle. Du er blandt andet med til at sikre at introduktionen af nye teknologier foregår på en sikkerhedsmæssigt forsvarlig måde. Fx har flere arbejdspladser været nødt til at stoppe med at bruge af de såkaldte co-bots af sikkerhedsmæssige årsager. Det var simpelthen for farligt at have dem gående eller kørende rundt blandt medarbejdere. Også de mere traditionelle robotter er typisk i et bur for at kunne leve op til Arbejdsmiljølovens regler om et sikkert arbejdsmiljø. Her er det vigtigt, at du som arbejdsmiljørepræsentant sikrer, at kollegerne har den fornødne uddannelse og oplæring til at betjene de forskellige maskiner samt bruger de korrekte værnemidler.



SOM TILLIDSVALGT ER DER FLERE PLATFORME OG VÆRKTØJER, SOM DU KAN TRÆKKE PÅ

når det kommer til at sikre arbejdsmiljøet og samarbejdet med ledelsen omkring introduktionen af nye teknologier på arbejdspladsen. MED-udvalget i den kommunale og regionale sektor samt samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalget på statslige og private arbejdspladser er nogle af de fora, hvor du med udgangspunkt i MED-aftalen og samarbejdsaftalen over for ledelsen kan italesætte teknologiske forandringer og deres betydning for forholdene på arbejdspladsen. Aftalerne kræver faktisk, at ledelsen går i dialog med medarbejderne om ny teknologi på arbejdspladsen.

EFTER- & VIDEREUDDANNELSE

Nye teknologier, automatisering og digitalisering stiller, sammen med stadige ændringer i værdikæderne, hele tiden nye krav til virksomheder og medarbejdere. Derfor bliver efter- og videreuddannelse et stadig vigtigere emne. Få af dine kolleger kan forvente at have helt det samme job om 10 år, som de har i dag. Nogle jobs forsvinder, men for manges vedkommende handler det mere om, at de får en meget anderledes funktion. Det er skræmmende for nogle, og en spændende udfordring for andre – for alle er det vigtigt, at de sikres den bedste efteruddannelse, så du og dine kolleger har de rette kompetencer til den verden, der kommer.

Det handler ikke bare om at tilpasse den enkeltes kompetencer til den arbejdsplads, som man nu er ansat på. Det er mindst lige så vigtigt til stadighed at blive opdateret helt generelt inden for sit fag. For selv om din arbejdsplads lige nu ser sikker og tryk ud, så kan forholdene på kort tid ændre sig, og det kan være, du eller nogle kolleger skal arbejde et andet sted. Så er det vigtigt, at jeres kompetencer er up-to-date. Det er også derfor, de fleste overenskomster giver ret til 14 dages efteruddannelse. Det er lige så meget for at sikre, at du og dine kolleger nemmere kan finde et andet job som for sikre, at I bliver bedre til det job, I har på jeres nuværende arbejdsplads.

DU SOM TILLIDSVALGT KAN SPILLE EN HELT CENTRAL ROLLE I AT SIKRE, AT DINE KOLLEGER FÅR DEN FORNØDNE EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE.

Men det kan også være en dobbelt udfordring: Dels kan der være ledere, som ikke synes, at efteruddannelse er nødvendig, og som frygter, at det går ud over produktiviteten. Dels kan der være kolleger, som aldrig har været rigtig glade for at sidde på skolebænken, og som ikke bryder sig ret meget om efteruddannelse. Til ledelsen er der at sige, at overenskomsten som regel giver jer ret til uddannelse – og på de fleste områder er det uddannelses- eller kompetencefonde, som finansierer efteruddannelse. Til din kolleger er der at sige, at efteruddannelse ofte er helt nødvendig, hvis den enkelte vil sikre, at han eller hun stadig er attraktiv på et omskifteligt arbejdsmarked. Husk også at understrege, at det er en win-win situation, fordi ledelsen får mere kompetente medarbejdere, og dine kolleger og du selv bliver bedre forberedte på eventuelle større forandringer i jobbeskrivelser og arbejdsorganiseringer.



Hold derfor til stadighed en dialog kørende om dette emne: Gå i dialog med ledelsen om, hvordan der bliver tid og rum til efteruddannelse, så det går mindst muligt ud over flow'et på arbejdspladsen. Og tal til stadighed med dine kolleger om, hvorfor det er attraktivt at opkvalificere sig.

Det er vigtigt, især på større arbejdspladser, at der kommer system i efteruddannelsen – så det bliver en planlagt del af arbejdsorganiseringen og der dermed til stadighed skabes rum for efteruddannelse. På større arbejdspladser kan der nedsættes et uddannelsesudvalg – og der findes betydelige midler i uddannelses- eller kompetencefonde, som kan anvendes af virksomhederne til at finansiere efteruddannelse for dine kolleger. Desuden er efteruddannelse et emne, som indgår i MED-aftaler og samarbejdsudvalgsaftaler.

KOMPETENCEFONDE

Efter- og videreuddannelse har været et emne i krydsfeltet mellem statslig regulering og overenskomsterne. I 1977 stipuleredes det i Industriens Overenskomst, at medarbejderne bør kunne opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse, men først i 1991 kom den afgørende formulering, at medarbejderne har ret til en uges efteruddannelse – efter 9 måneders anciennitet. I 1993 blev dette sat op til to ugers virksomhedsrelevant uddannelse.

Udfordringen var dog fortsat, at efteruddannelse ofte var præget af tilfældighed – var der nedgang i ordrebeholdningen, sendte man medarbejderne på uddannelse. Et ønske fra fagbevægelsen var derfor en mere systematisk tilgang til efteruddannelse.

Overenskomsten på industriens område i 2007 er ganske skelsættende, når det gælder efter- og videreuddannelse. Her blev der nemlig indgået en aftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Fonden har ganske betydelige midler og giver virksomheder mulighed for at søge om penge til efteruddannelse, ligesom aftalen på forskellig vis opfordrer til at gøre efteruddannelsen så systematisk som muligt, fx ved at oprette uddannelsesudvalg.

Du kan læse mere om Industriens Kompetenceuddannelsesfond her:

<https://iu.dk/om-os/hvem-er-vi/kompetencefonde/>

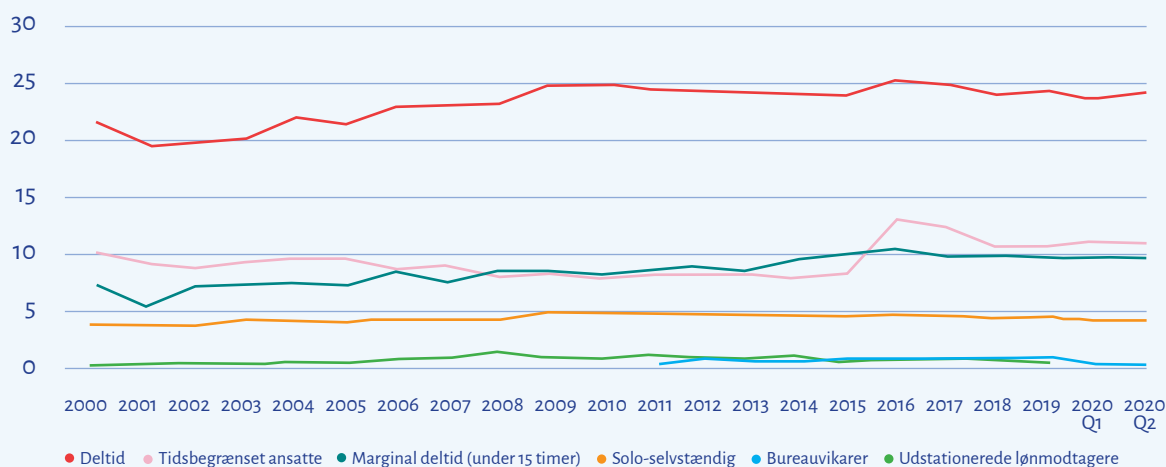
Også på det offentlige område findes kompetencefonde:

- På det kommunale område kan du finde oplysninger om kompetencefonden her:
<https://denkommunalekompetencefond.dk/>
- På de regionale område finder du oplysninger om kompetencefonden på
<https://www.denregionalekompetencefond.dk/>
- På det statslige område kan du læse mere om kompetencefonden her:
<https://kompetenceudvikling.dk/den-statslige-kompetencefond>

LØST ANSATTE

I dag er arbejdet på mange arbejdspladser i det offentlige og private præget af krav om øget fleksibilitet og omstillingsparathed. Det påvirker både karakteren af arbejdsopgaverne og den måde, vi er ansat på. Nogle af dine kolleger er måske deltidsansat, mens andre er vikarer, der trækkes ind for kortere eller længere perioder, når en kollega sygemeldes, skal på barsel eller der pludselig kommer en ny ordre eller opgave, hvor der er brug for flere hænder.

UDVIKLINGEN I ATYPISK BESKÆFTIGEDE I DANMARK SOM PROCENT AF ALLE BESKÆFTIGEDE I ALDEREN 15-64 ÅR



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på LFS data (Danmarks statistik og Eurostat) samt RUT registeret. Note tal for udstationerede er for alle beskæftigede (15-74 år)

Du og dine kolleger kan også opleve, at arbejdsfunktioner som fx kantinedrift, rengøring eller vedligeholdelsesopgaver udliciteres eller outsources til en eller flere private underleverandører. I andre tilfælde kan ledelsen vælge at bruge en freelancer, ekstern konsulent, platformsarbejder eller et privat firma – dansk eller udenlandskejet - for at løse en bestemt arbejdsopgave eller udføre et mindre/større projekt. De nye ansigter på arbejdspladsen arbejder typisk under andre forhold, end dem der gør sig gældende på jeres arbejdsplads. De er ikke nødvendigvis underlagt den overenskomst, der gælder på din arbejdsplads. Som tillidsvalgt kan der være forskellige regler for, hvordan du skal varetage deres interesser og sikre deres vilkår. Du skal derfor være opmærksom på, hvilke regler der gælder for de kolleger, som er ansat på andre vilkår end den traditionelle faste fuldtidsstilling.

Som arbejdsmiljørepræsentant skal du repræsentere alle dine kolleger. Som tillidsrepræsentant er du som udgangspunkt ikke altid forpligtet til at varetage de løstansattes interesser. Men vælger du at lade være, risikerer du, at de på sigt fremstår som et både billigere og administrativt nemmere alternativ til jer, de fastansatte. De har desuden et stort behov for hjælp og beskyttelse, for hvis de selv står på deres rettigheder, risikerer de at miste jobbet. Selv om der for ledelsen og virksomheden kan være gode grunde til i perioder at benytte vikarer, er der risiko for, at andelen af fastansatte på sigt vil falde. Det vil påvirke jeres faglige fællesskab og jeres forhandlingsmuligheder negativt. Derfor er der klare fordele ved at folk fastansættes – både for ledelsen og dig som tillidsvalgt og dine kolleger. Fastansatte medarbejdere er ofte mere loyale, og alt andet lige styrker det sammenholdet blandt kollegerne, når flertallet har en tættere tilknytning til arbejdspladsen.

Der er en række værktøjer, du som tillidsvalgt kan trække på, når kommer til at sikre at selv dine kolleger med en løsere tilknytning arbejdspladsen opnår samme vilkår som de fastansatte. Som arbejdsmiljørepræsentant skal du holde øje med, at ledelsen ikke gør forskel, når det gælder medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøloven gælder for alle, uanset deres ansættelsesforhold, og er et vigtigt redskab for dig som arbejdsmiljørepræsentant til at sikre dine løst ansatte kolleger.



SOM TILLIDSREPRÆSENTANT SKAL DU ARBEJDE FOR AT UNDGÅ BRUGEN AF MEDARBEJDERE UDEN OVERENSKOMST – både for deres og dine kollegers skyld. Arbejdsklausuler kan være en måde at undgå social dumping blandt underleverandører. Er du ansat i en kommune eller region, er der i MED-aftalen krav om, at tillidsvalgte inddrages i udliciteringsprocesserne. Det giver jer mulighed for at påvirke ledelsens beslutninger om brug af fx underleverandører. Flere overenskomster stiller krav om at fx vikarer, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte har samme rettigheder som den faste medarbejderstab. Du kan derfor som tillidsrepræsentant trække på overenskomsterne til at sikre lige vilkår blandt dine kolleger.

Arbejder I sammen som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, har I de optimale muligheder for at sikre, at jeres kolleger har bedst mulige løn og arbejdsvilkår – selvfølgelig under hensyn til arbejdspladsen.

LIGESTILLING - LIGE MULIGHEDER – RUMMELIGT ARBEJDSMARKED – ARBEJDSLIVSBALANCE

I international sammenhæng scorer danske arbejdspladser ofte højt, når det kommer til ligestilling og medarbejderes tilfredshed med deres familie- og arbejdslivsbalance. Danmark er også et af de lande, som bruger flest ressourcer på at skabe et rummeligt arbejdsmarked gennem en række forskellige aktive arbejdsmarkedspolitikker - selv for dem på kanten af arbejdsmarkedet. Men selvom danske arbejdspladser er nået langt på ligestillingsfronten, så viser tallene stadig, at kvinder ofte tjener mindre end mænd og typisk tager det meste af barslen. Kvinder sidder også i mindre udstrækning end mænd i ledende stillinger eller i virksomhedsbestyrelser og på centrale tillidsposter.

Også blandt andre grupper gælder det, at der ikke altid er lige muligheder for alle trods de gode intentioner i lovgivningen og de kollektive overenskomster om lige løn for lige arbejde og et rummeligt arbejdsmarked. Unge, migranter og ikke-vestlige danskere og deres efterkommere har ofte sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet end andre grupper. De risikerer desuden lavere løn, dårligere arbejdsmiljø og en løsere tilknytning til arbejdspladsen, fx i form af et deltidsjob med få eller ingen garanterede arbejdstimer, tidsbegrænset stilling, vikariat, freelancer mv.

SOM TILLIDSVAGT ER DET VIGTIGT, AT DU ER OPMÆRKSOM PÅ AT SKABE LIGE MULIGHEDER FOR ALLE I DET DAGLIGE SAMT SIKRE, AT ARBEJDSMILJØET ER I ORDEN

– også for dem med en løsere tilknytning til arbejdspladsen. Du kan her læne dig op af overenskomsten, MED-aftaler, samarbejdsaftaler og lovgivningen, som giver dig en platform til at drøfte ligestilling og integration med ledelsen. MED-aftalen angiver fx, at der skal aftales retningslinjer for, hvordan ligestilling drøftes på kommunale og regionale arbejdspladser. Det samme gør sig gældende på statens område og i den private sektor, hvor samarbejdsaftalerne fastslår, at ligestillingsspørgsmål skal drøftes og være en integreret del af personalepolitikken.



I mange overenskomster er der i dag åbnet op for mere barsel til mænd. Det er tænkt som en vej til at skabe mere lighed mellem mænd og kvinder, også på arbejdsmarkedet. Hvis en kollega kommer til dig og spørger om barselmuligheder, kan du rådgive og måske også gøre opmærksom på, at mænd har fået gode muligheder for at tage barsel i dag. Derved bidrager du også til ligestillingen på arbejdsmarkedet.

LIGESTILLING PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

EIGE ligestillingsindeks score (0-100), 2015*	76,8
Andel af kvinder i beskæftigelse blandt alle kvinder i alderen 15-64 år	73% (mænd 78%)
Kvindes gennemsnitlige ugentligt arbejdstid	31 timer (mænd 35 timer)
Andel af deltidsansættelser blandt alle beskæftigede	25% (kvinder 35%; mænd 16%)
Løngabet mellem mænd og kvinder	14,7%
Andel af fædre, der tager barsel	45% (mødre: 99,4 %)

Kilde: Danmarks Statistik (2020), Eurostat (2020)

FÆDRE HOLDER MINDRE BARSEL

I gennemsnit holdt mænd 32 dages barsel og kvinder 274 dages barsel i 2014 – hvis begge parter i en familie var dagpengeberettiget. Det betyder, at mænd i gennemsnit tager 1/10 af barslen, men kvinder tager 9/10. Kilde: Danmarks Statistik.

Andre værktøjer er fx kravene til virksomhederne om udarbejdelse af ligestillingsstatistikker, som kan være et vigtigt redskab, når du forhandler løn med ledelsen. Det er lovkrav, at alle arbejdspladser med mere end 35 ansatte udarbejder kønsopdelte ligestillingsstatistikker, når der er mere end 10 mænd eller kvinder ansat. Den type informationer kan du som tillidsvalgt bruge til at forebygge, at der forekommer en uforholdsmæssig stor lønspredning blandt dine kolleger. Flere overenskomster giver ligeledes forskellige muligheder for at sikre en lige lønudvikling og lige muligheder for alle, selv dem med en løsere tilknytning til arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at du undersøger, hvad der gælder for overenskomsten på din arbejdsplads. Er du i tvivl, så kontakt fagforeningen.

Virksomhedens CSR-politik (Corporate Social Responsibility) kan ligeledes være et vigtigt værktøj, når du og kollegerne ønsker at rejse ligestillingsspørgsmål over for ledelsen samt sikre arbejdsmiljøet og en rummelig arbejdsplads. I virksomhedens CSR-politik er der typisk indarbejdet mål for at skabe en

rummelig arbejdsplads med medarbejdere med forskellige baggrunde, køn, alder og integration af grupper der har svært med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Et godt arbejdsmiljø er også en vigtig del af mange virksomheders CSR-politik, og du og kollegerne kan derfor bruge virksomhedens CSR-politik til at italesætte forskellige aspekter af arbejdsmiljøet over for ledelsen.

EU-DIREKTIVER — YDRE REGULERING

Løn og arbejdsvilkår fastsættes typisk inden for rammerne af den danske model og arbejdsmiljølovgivningen. Men stadig mere regulering kommer udefra og især fra EU. Siden Danmark tiltrådte EU i 1973, er der kommet en lind strøm af direktiver og lovgivning, der sætter rammerne for, hvilke regler der gælder for danske lønmodtagere og arbejdspladser. Det gælder fx flere arbejdsmiljøregler og herunder kravene til arbejdspladsernes udarbejdelse af en APV. Andre eksempler på EU tiltag, der har betydning for dit daglige virke som tillidsvalgt, og som er med til at sikre din og dine kollegers muligheder for medindflydelse, er fx reglerne om information og høring af medarbejdere og tillidsvalgte, samt kravene om etablering af samarbejdsudvalg og kravene til medarbejderinddragelse ved massefyringer, nedskæringer og udlicitering af arbejdspladser mv. Også på andre områder har EU bidraget til at løfte danske lønmodtagerrettigheder. Det gælder fx øremærket barsel,

11 timers reglen, betalt ferie, ligeløn og kravene til ligestilling, udstationering af medarbejdere mv. Senest har der også været drøftelser fremme om en europæisk mindsteløn på EU niveau. Det er fortsat usikkert, hvad udfaldet bliver, men indføres en europæisk lovbestemt mindsteløn, vil det betyde et brud med mere end 100 års ren aftaleregulering af løn i Danmark. I det hele taget er der en stadig dialog mellem EU-reguleringen og den danske model, netop fordi EU primært regulerer via lovgivning ofte i form af direktiver, mens det danske arbejdsmarked reguleres via overenskomster og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

SOM TILLIDSREPRÆSENTANT KAN DU LÆNE DIG OP AF EU'S DIREKTIVER OG REGELSÆT, når du skal forhandle lokalaftaler med ledelsen eller I står over for større omstruktureringer, hvor der er tale om kollektive afskedigelser, virksomheden er lukningstruet eller dele af din arbejdsplads skal outsources til udlandet, men indenfor Europas grænser. Her kan du fx foreslå dine udenlandske kolleger, at emner tages op i det europæiske samarbejdsudvalg, hvis I har den type udvalg på din arbejdsplads. Du kan også hente hjælp fra EU's direktiver, hvis du gerne vil løfte forholdene for udenlandske kolleger, der eventuelt er udstationerede eller arbejder gennem en underleverandør. Her kan det være, at overenskomsten og det danske system kommer til kort, da der er tale om en udenlandsk virksomhed. Men du kan evt. trække på reglerne i EU's direktiv om udstationering. Kontakt din fagforening om, hvad mulighederne er.



EKSEMPLER PÅ TEMAER I EU'S DIREKTIVER

1975	Ligeløn Kollektive afskedigelser
1977	Virksomhedsoverdragelse
1976	Ligebehandling
1980	Løn garanti/ virksomhedskonkurser
1991	Ansættelsesbeviser
1992	Betalt barsel
1993	Arbejdstid og hviletidsbestemmelser
1994	Beskyttelse af unge og børn på arbejdspladsen Europæiske virksomhedsråd
1996	Udstationerede forældreorlov
1997	Deltidsarbejde
1998	APV
1999	Tidsbegrænset ansættelse
2000	Antidiskrimination +2
2001	Europæiske virksomheder (konsultation)
2002	Information og høring Sexuel chikane
2003	Medarbejderinvolvering
2008	Bureauvikarer
2010	Forældreorlovsdirektivet (revision)
2019	Øremærket barsel til fædre Arbejdsvilkårsdirektivet
2020	Forslag om europæisk mindsteløn

DEMOGRAFISKE FORANDRINGER & KONJUNKTURER

Økonomien i det danske samfund går op og ned. Det betyder også, at behovet for arbejdskraft varierer. Før finanskrisen 2008-09 talte man om en overophedet økonomi med arbejdskraftmangel, og politiske overvejelser gik på, hvordan man kunne få de ældre til at blive på arbejdsmarkedet. I løbet af finanskrisen steg arbejdsledigheden, og nu var interessen nok så meget at sikre, at de unge kunne komme ind på arbejdsmarkedet – og i den forbindelse måske opfordre de ældre til at trække sig tilbage lidt tidligere. I dag kan det konstateres, at vi alle lever længere (og mange af os bedre) og derfor er pensionsalderen til stadig diskussion. Jo yngre, man er i dag, jo senere kan man komme på pension.

På den enkelte arbejdsplads er det vigtigt, at I er opmærksomme på seniorerne blandt medarbejderne. Nogle vil gerne blive på arbejdet så lang tid som muligt, men kan de følge med? Andre vil måske gerne trække sig tidligt – men har de økonomi til det? Som tillidsvalgt vil du ofte blive brugt som sparringspartner for den enkelte medarbejders overvejelser om den sidste tid på arbejdspladsen. Vær her opmærksom på, at der i mange overenskomster findes regelsæt for seniorordninger. Disse regelsæt giver mulighed for at etablere særlige ordninger for ældre medarbejdere – typisk i form af nedsat tid. Ofte kræver det en lokalaftale, og her skal du som tillidsvalgt – i samarbejde med din fagforening – indgå aftalen. Rammerne for senioraftalerne i overenskomsterne varierer en hel del fra område til område, og der findes mange muligheder, fx nedsat tid, gradvis tilbagetrækning, fastholdelsesbonus m.m. Nogle ordninger kan igangsættes fem år før den planlagte pension, andre – fx gradvis tilbagetrækning – kan starte, når medarbejderen er 55 år. Men det er nødvendigt at tjekke overenskomsten eller rammeaftaler, for ordningerne varierer meget.

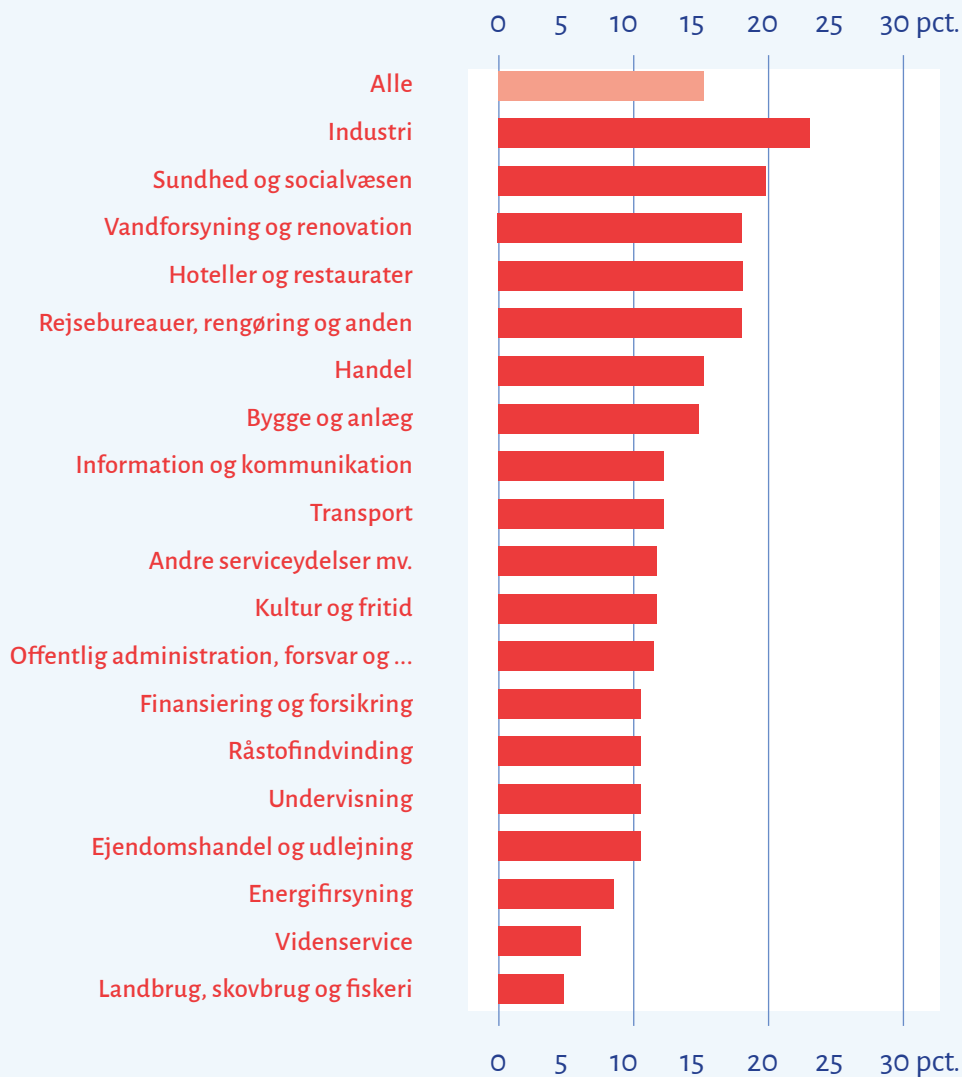
SOM TILLIDSVALGT KAN DU HER SPILLE EN VIGTIG ROLLE.

Selv om overenskomster og regelsæt måske giver mulighed for, at en kollega kan trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, så kan det også være dyrt i den forstand, at pensionen måske bliver meget lille. Jo længere, man er på arbejdsmarkedet, jo mere pension opsparer man. Nogle af dine kolleger har måske været ude af arbejdsmarkedet i nogle perioder og har derfor en mindre livsindkomst end andre. Det vil så også afspejle sig i den pension, de kan få udbetalt.



Vær også opmærksom på, at seniorer uden for jeres arbejdsplads måske kan være attraktive, når der skal rekrutteres nye medarbejdere. Som tillidsvalgt kan du medvirke til at henlede opmærksomheden på, at der findes meget såkaldt 'gråt guld' derude – folk over 50 år, som har masser af erfaring og rutine at trække på, og som derfor kan have ligeså værdifulde kvaliteter som yngre kandidater til et job på jeres arbejdsplads.

OVERGANG TIL EFTERLØN BLANDT 60-ÅREIGE FORDELT PÅ BRANCHE



Figuren viser, at i gennemsnit 15 % trækker sig tilbage på efterløn som 60-årig. Men dette dækker over betydelige variationer. Fx trækker 25 % i industrien sig tilbage som 60-årig, mens tallet kun er 8 % inden for videnservice. Generelt tegner der sig et billede af, at jo mere fysisk belastende job, jo tidligere er tilbagetrækningsalderen.

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på baggrund af Danmarks Statistik

KLIMAFORANDRINGER & BÆREDYGTIGHED

I de senere år har der været meget fokus på klimaforandringer. Politikere, interessegrupper og efterhånden også virksomheder og arbejdspladser er stadig mere opmærksomme på, at vi må ændre adfærd i retning af en mere bæredygtig måde at leve og producere på. Dette skal afbalanceres med en stadig vækst – ikke for vækstens egen skyld, men fordi der kommer stadig flere mennesker på jorden, som alle gerne ville leve samme liv, som vi har i den vestlige verden. De 17 verdensmål er et eksempel herpå.

På den enkelte arbejdsplads kan det være meget interessant at arbejde med bæredygtighed, både af økonomiske og af moralske årsager. Udover at det er det rigtige at gøre, så kan det også give arbejdspladsen en profil over for omgivelser og kunder – og på nogle arbejdspladser er selve produktet, der fremstilles, et bidrag til bæredygtighed. De er så frontløbere i bæredygtighed – ved at levere produkter eller services, som i sig selv skaber et mere bæredygtigt samfund. Det er også en konkurrenceparameter, fordi stadig flere kunder – både virksomheder og individer – ønsker varer, der er produceret bæredygtigt. Danske virksomheder har ofte har vist sig at være blandt både de første og de bedste i bæredygtighed og grøn omstilling.

SOM TILLIDSVAGT SPILLER DU EN ROLLE I DENNE

OMSTILLING. I det fleste overenskomster er bæredygtighed og grøn omstilling et emne. Der opfordres til samarbejde om en grøn omstilling af arbejdspladsen selv, men også af andre led i den værdikæde, som virksomheden er en del af. Som tillidsvalgte kan I tage det op i samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen. I vil også ofte være dem, der skal diskutere omstillingsprocessen med kollegerne og det skal gå begge veje, for kollegerne vil mange gange være dem, der har gode idéer til, hvordan arbejdsprocesser m.m. kan gøres mere bæredygtige.



Samtidig skal I være opmærksomme på, hvad forandringerne måtte betyde for kollegerne. Den grønne omstilling kan føre til mindre eller større ændringer i teknologi eller arbejdets organisering, og det kan betyde omvæltninger for den enkelte. Husk derfor at diskutere dette – og arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten kan oplagt arbejde sammen om dette emne.