

FAMAGASINET

Vend blikket sydpå

80% af al ny lovgivning kommer fra

EU s 3

EU-Domstolen regulerer også

Mange sager fra Danmark vendes

med EU-Domstolen s 6

EU i dagligdagen

Her er listen over EU-direktiver på ar-

bejdsmarkedet s 4

Školy, ecole, mokyklos, osv.

I EU er et fælles uddannelsessprog på

vej s 9

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

FEBRUAR 2011

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR. 1



Vend blikket sydpå

Der var engang, hvor EU-stof blev betragtet som overflødig og irrelevant viden for praktikere i den danske finanssektor. Det var noget, som andre tog sig af. Den tid er for længst ovre. EU er her, der og alle vegne i vores hverdag - også i FA's. Men så sandelig også i den praktiske hverdag i HR-afdelingerne.

Indflydelsen fra EU starter den dag en medarbejder ansættes, for ansættelsesbeviser er "opfundet" af EU. Eksamenspapirer er på engelsk og med ECTS-point og EQF-niveau. Regler om max. 48 timers arbejdstid om ugen i gennemsnit, og om mindst 4 ugers ferie om året er også fra direktiver. En finansiel arbejdsgiver skal tage stilling til, om medarbejderen er risk-taker, hvor medarbejderen skal arbejde efter endt barselsorlov, og overholde spilleregler for virksomhedsoverdragelse. Der er procedurer ved kollektive afskedigelser og særlige bevisbyrde-regler, hvis der er stor mistanke om, at en opsigelse skyldes medarbejderens alder. Alt dette stammer fra EU-direktiver og er i høj grad en del af dagligdagen i de finansielle virksomheders HR-afdelinger og ledelser.

Sandheden er, at ca. 80% af al ny lovgivning i dag stammer fra EU. Aviserne og andre danske medier bruger altså mere end 90% af sin - og læsernes - tid på 20% af det, der påvirker. Det virker som om, det eneste betydningsfulde i Danmark er at høre danske politikeres eller det faste korps af såkaldte arbejdsmarkedsspecialisters meninger om forholdene på arbejdsmarkedet. Det er også vigtigt, men må ikke stå alene.

I FA følger vi med i Bruxelles og det tunge EU-apparat. Det er ikke alle tiltag herfra, der passer med den danske aftalemodel, som vi gerne vil bevare. Vores erfaring er, at når noget først er startet i EU-Kommissionen, så ender det før eller siden som en realitet i virksomhedernes dagligdag. På godt og ondt. Så det gælder om at stå på EU-toget, før det går i gang.

Dette nummer af FA Magasinet fortæller om nogle af de områder, hvor EU har ændret eller vil ændre dagligdagen på det danske arbejdsmarked. Det skulle også gerne vise, at hvis Danmark vil have indflydelse på fremtiden, så skal vi se ud over de 20%, som stammer hjemmefra.



Steen A. Rasmussen

Steen A. Rasmussen

EU i dagligdagen

Af Fleming Friis Larsen, FFL@fanet.dk

HR-dagligdagen styres fra EU

Ansættelsesbeviser skal skrives korrekt, afskedigelser skal foretages omhyggeligt, og medarbejderne skal informeres. Typiske HR-opgaver og dagligdag i finanssektoren. Hvad har det ivoerigt med EU at gøre? Jo, love og overenskomstregler for disse opgaver kommer fra EU-direktiver.

Det er ikke længere nok at kunne sin funktionær- og ferielov

Det var måske nok for 20 år siden. Nu kræver dagligdagen i HR-funktionen viden om og indsigt i, hvad der er kommet af EU-direktiver. Ofte supplerer EF-domstolen med domme, som også fortolker direktiverne, så her skal man også være vågen.

Overenskomstens regler om ansættelsesbeviser bygger på et EU-direktiv. Reglerne har ført en omtumlet tilværelse og gjort livet surt for mange HR-konsulenter. Ændringer i ansættelsesforhold skal fx indføres hurtigt i ansættelsesbeviset. Det er blot ét af mange eksempler på EU-indflydelse på love og overenskomster.

Senest er kommet de komplicerede regler om lønpolitik, som oven i købet er suppleret med danske særregler. Der kommer altså flere og flere nye regler med EU som afsender.

FA's indsats

"Nyt fra EU" har i mere end 15 år været et fast punkt på FA's kurser. For år tilbage lidt upåagtet, men ikke længere. Ligeløn, lige- og forskelsbehandling er selvstændige emner, der skal vurderes ved afskedigelser og ændringer for ansatte. Og regelsættet ... det stammer fra EU.

Internationale regelsæt	
Traktaten om Den Europæiske Union (uddrag)	434
Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (uddrag)	436
<i>Menneskerettighedskonventionen</i>	
<i>Den europæiske socialpakt</i>	
EU-forordninger	
<i>Domsforordningen 44/2001/EF af 22/12 2000 om parallelaftale af 19/10 2005, jf. lov nr. 1563 af 20/12 2006</i>	
<i>Kontraktforordningen 593/2008/EF</i>	
<i>Forordning 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger</i>	
<i>Forordning 1612/68 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for fællesskabet</i>	
EU-direktiver	
Ansættelsesbevisdirektiv (91/533/EØF)	441
Arbejdstidsdirektiv (2003/88/EF)	444
<i>Beskyttelse af unge på arbejdspladsen, direktiv om (94/33/EF)</i>	
Beskæftigelsesdiskriminationsdirektiv (2000/78/EF)	454
Deltidsdirektiv (97/81/EF)	461
Diskriminationsdirektiv (2000/43/EF)	467
EU-andelskabsdirektiv (2003/72/EF)	472
EU-medarbejderråd, direktiv om (94/45/EF)	483
<i>EU-medarbejderrådsdirektiv af 2009 (2009/38/EF)</i>	
Forældreorlovsdirektiv (96/34/EF)	492
Informations- og høringsdirektiv (2002/14/EF)	497
Kollektive afskedigelser, direktiv om (98/59/EF)	502
Ligebehandlingsdirektiv 2006 (2006/54/EF)	506
<i>Løngarantidirektiv (2008/94/EF)</i>	
<i>Personoplysningsdirektiv (95/46/EF)</i>	
<i>SCE-medarbejderindflydelsesdirektiv (2003/72/EF)</i>	
SE-medarbejderindflydelsesdirektiv (2001/86/EF)	520
<i>Servicedirektiv (2006/123/EF)</i>	
<i>Sikkerhed og sundhed, rammedirektiv om (89/391/EØF)</i>	
<i>Sikkerhedsforanstaltninger for gravide, direktiv om (92/85/EØF)</i>	
<i>Tidsbegrænsede ansættelser og vikarer, sikkerhed og sundhed, direktiv om (91/383/EF)</i>	
Tidsbegrænsede ansættelser, direktiv om rammeaftale om (99/70/EF)	529
Udstationeringsdirektiv (96/71/EF)	534
<i>Vikardirektiv (2008/104/EF)</i>	
Virksomhedsoverdragelsesdirektiv (2001/23/EF)	539

FA spiller med i EU-forløbet

Af Claus Ryde og Fleming Friis Larsen, CLR@fanet.dk og FFL@fanet.dk

EU er et samarbejde mellem 27 medlemslande, der bl.a. indebærer fælles lovgivning. Op imod 80 % af Folketingets lovgivning kommer fra EU, og på det arbejdsretlige område er det endnu mere omfattende. En ekspert har sagt, at der kun ca. hvert 5. år kommer ny dansk lovgivning på området - resten kommer fra EU.

FA søger derfor indfyldelse på EU's lovgivning på arbejdsmarkedet. Det sker gennem EBF-BCESA, der varetager europæiske bankarbejdsgiveres interesser, og ved at FA selv bidrager til EU-Kommissionens forberedende arbejde. FA har også indledt et samarbejde med CEA, som står for de europæiske forsikringssekskabers synspunkter.

Det er kun EU-Kommissionen, der kan fremsætte forslag til nye EU-regler, som så vedtages af Ministerrådet sammen med EU-Parlamentet. De europæiske parter på arbejdsmarkedet kan overtage et forslag ved fx at forhandle en rammeaftale. Hvis parterne bliver enige, overtager Kommissionen igen og gennemfører parternes aftale med et direktiv. EU-landene skal så indarbejde direktivet

Inden Kommissionen kommer med et forslag om nye regler, er der en offentlig høring. FA følger med i de forslag, Kommissionen sender i høring på arbejdsmarkedsområdet. Hvis det kan få betydning for FA's medlemmer, svarer vi Kommissionen. Vores svar kan ses på medlemsdelen på FA's hjemmeside.

Kommissionen sender herefter direktivforslag til EU-landene. Beskæftigelsesministeriet hører FA og de andre hovedorganisationer på arbejdsmarkedet i EU Specialudvalget for Arbejdsmarked og Sociale spørgsmål. Udvalget udtaler sig om den danske holdning til forslaget, inden regeringen får det danske mandat fra Folketingets Europaudvalg.

Et vedtaget direktiv skal så indarbejdes i EU-landenes lovgivning. Hvis arbejdsmarkedets parter har mulighed for at indføre direktivets regler i overenskomsten, venter Beskæftigelsesministeriet med at lave en lov.

En implementeringslov behandles som ethvert andet lovforslag i Folketinget og følger den almindelige, danske lovgivningsprocedure. Men Folketinget kan altså ikke vedtage noget, der er i modstrid med EU-direktivet. De mange direktiver betyder derfor, at op mod 80% af Folketingets nye lovgivning bygger på EU-regler.

HARD LAW ELLER SOFT LAW?

Forordninger og direktiver er bindende for medlemslandene, og kan prøves ved EU-Domstolen. De kaldes "hard law".

Henstillinger og retningslinier er ikke bindende. Medlemslandene kan vælge at se bort fra dem – med de politiske konsekvenser, det kan få. Derfor kaldes de "soft law".

FA'S OVERENSKOMSTER IMPLEMENTERER:

- Direktivet om arbejdstid
- Rammeaftale om forældreorlov
- Rammeaftale om deltidsarbejde
- Rammeaftale om tidsbegrænset arbejde
- Direktivet om information og høring af arbejdstagerne
- Rammeaftalen om telework
- Ansættelsesbeviser

EU betyder flere statistikker

Af Anne Mette Skousen, ams@fanet.dk

Indsamling af statistik hos virksomheder har ofte afsæt i krav fra EU. Det sidste nye er statistik over ledige stillinger

Uden data kan man ikke lave statistik. Mange data bliver indsamlet hos virksomheder, fx oplysninger om brug af it, medarbejderforhold, regnskabsoplysninger og meget mere. Derfor bliver FA's medlemsvirksomheder berørt, når EU beder medlemslandene om at lave nye statistikker eller ændre i de eksisterende.

FA's medlemsvirksomheder bidrager bl.a. til EU's statistikker ved at indsende oplysninger om medarbejdernes lønninger til FA. Lønoplysningerne indgår i FA's analyser, overenskomstberegninger og arbejdsmarkedspolitiske arbejder, men videregives også til Danmarks Statistik, der herefter indberetter lønstatistik til EU til brug for benchmark.

Virksomhederne skulle i 2010 indplacere deres medarbejdere efter nye discokoder, da EU's lønstatistik fremadrettet bliver baseret på nye jobkategorier. FA's medlemsvirksomheder har ydet en stor indsats med at få discokoderne på plads og er som altid gået konstruktivt til opgaven.

Ny statistik skal forudsige konjunkturændringer

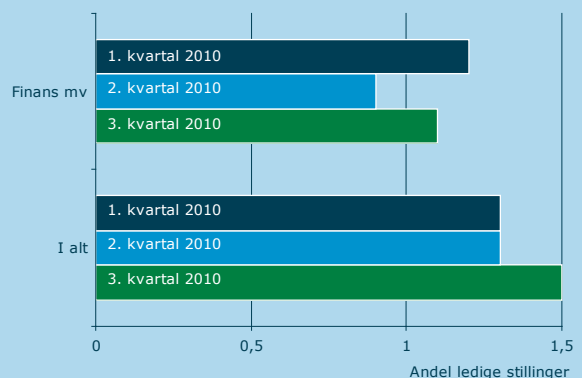
Medlemskabet af EU betyder også, at der kommer nye statistikker til. I 2008 vedtog EU-parlamentet og Ministerrådet, at medlemslandene skal indsamle oplysninger om ledige stillinger på en ensartet måde. Statistikken kan bruges som en konjunkturindikator i sammenhæng med andre indikatorer. Virksomheder reducerer typisk antallet af ledige stillinger, før de begynder at afskedige medarbejdere. Omvendt bliver der formentligt opslået flere ledige stillinger i tider med højkonjunktur.

I Danmark betyder den nye statistik, at 7.000 arbejdssteder hvert kvartal indberetter til statistikken. Virksomhederne skal besvare, hvor mange medarbejdere der er ansat en given dato, samt hvor mange ledige stillinger der er i virksomheden den samme dato. På baggrund af oplysninger fra samtlige medlemslande i EU – der alle besvarer det samme spørgsmål – forventer EU og medlemslandene at få vigtig information om, hvor økonomierne bevæger sig hen – og dermed kunne sætte ind med den rigtige politiske medicin.

STATISTIKKEN OVER LEDIGE STILLINGER VISER

I 3. kvartal 2010 var der i alt 24.600 ledige stillinger i den private sektor, heraf 1.285 indenfor finansiering, forsikring og ejendomshandel. Andelen af ledige stillinger var henholdsvis 1,5% og 1,1%.

Samlet set er der sket en stigning i antallet af ledige stillinger hen over 2010, mens der er færre ledige stillinger i finanssektoren mv. i 3. kvartal 2010



EU-Domstolen regulerer også arbejdsmarkedet i Danmark

Af Claus Ryde, clr@fanet.dk

EU-Domstolen er Unionens højeste retsinstans. Den sørger for, at alle medlemslande følger reglerne korrekt og ensartet

EU-Domstolen afgør både sager om traktatbrud og præjudicielle sager.

Traktatbrudssager er de sager, hvor EU-Kommissionen lægger sag an mod et EU-land, som Kommissionen mener bryder Traktatens bestemmelser. Det kan eksempelvis være et spørgsmål om at implementere et direktiv korrekt eller rettidigt.

De præjudicielle sager starter med en sag ved en national domstol i et EU-land. Hvis dommeren er i tvivl om, hvordan en EU-regel skal anvendes, kan dommeren bede EU domstolen om at fortolke reglen. EU-Domstolens afgørelse gælder i alle EU-lande og fra det tidspunkt, hvor reglen blev indført. På den måde kan en EU-dom få tilbagevirkende kraft.

EU-Domstolen afgør ikke den konkrete sag, der er anlagt i det enkelte EU-land. Det er den nationale dommer, der har bedt EU-Domstolen om en præjudiciel afgørelse, der skal anvende EU-Domstolens fortolkning på afgørelsen i den konkrete sag.

EU-DOMSTOL ELLER EF-DOMSTOL?

EU-Domstolen blev omdøbt med den seneste traktatændring. Før hed den EF-Domstolen



Rigtig mange af de sager, som danske domstole sender til EU-Domstolen, handler om arbejdsmarkedet. EU-Domstolen traf senest afgørelse i en dansk sag den 12. oktober 2010. Den danske retstilstand betyder, at en funktionær, der ville have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a, mister denne ret, fordi han kunne få en pension, som arbejdsgiver har bidraget til. Det mener EU-Domstolen er ulovlig forskelsbehandling, fordi flere end de funktionærer, der forlader arbejdsmarkedet og pensioneres, mister godtgørelsen.

Vestre Landsret skal afgøre den konkrete sag, som forventes i løbet af foråret 2011.

Også sager, som ikke handler om danske sagsparter, kan få betydning i Danmark. En spansk buschauffør var således syg under sin ferie. EU-Domstolen slog fast, at han havde krav på erstatningsferie. EU-dommen rejser derfor tvivl om den danske

ordning, hvor den ansatte ikke får erstatningsferie for sygdom, der begynder under ferien. Beskæftigelsesministeriet overvejer stadig, om det er nødvendigt at ændre Ferieloven for at overholde EU-Domstolens udlægning af direktivet om ferie.

Der er også eksempler, hvor et EU-land har indarbejdet EU-reglerne til overflod. I Danmark har man valgt at fastsætte en undtagelsesfri aldersgrænse for automatisk pensionering til 70 år. FA protesterede over 70 års-grænsen ved indførelsen i 2004, fordi FA mente, at grænsen var for høj i forhold til direktivet. Men loven blev allevev gennemført.

Nu har EU-Domstolen så for nylig slået fast, at en kollektivt aftalt fratrædelsesalder ved 65 år i Tyskland var lovlig. Men på grund af den danske 70 års grænse i loven, får denne EU-dom ikke betydning i Danmark!



EU-DOMSTOLENS DOM OM FUNKTIONÆRLOVENS § 2A, STK. 3

En 63-årig dansk funktionær blev opsagt efter mere end 22 års ansættelse. Da han var fyldt 60 år og kunne få udbetalt pension fra sin pensionsordning, afslog arbejdsgiveren at betale fratrædelsesgodtgørelse efter § 2a. Det svarer til den praksis Højesteret har fastlagt. EU fik sagen forelagt og slog fast, at bortfald af fratrædelsesgodtgørelse

- var forskelsbehandling på grund af alder
- forskelsbehandlingen kunne have været retfærdiggjort ud fra hensynene bag Funktionærlovens § 2a
- men retstilstanden rammer også funktionærer, der ikke vælger pensionering, når de afskediges efter det fyldte 60. år

Derfor er den hidtidige retstilstand i strid med EU-retten.

Bedre kvalifikationer er EU's svar på krisen

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

Gennem EU er Danmark med til at løse Europas udfordringer med at komme ud af krisen og skaffe tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til at øge væksten fremover

Tænk, hvis der slet ikke var nogen ansøgere, hver gang en virksomheden slog en ledig stilling op? Eller at de, der søgte, slet ikke kunne bestride jobbet.

Ligesom i Danmark har man i de øvrige EU-lande også mærket, at krisen har sænket væksten og øget arbejdsløsheden. Samtidig kan man se, at selvom der mangler jobs nu, så vil virksomhederne mangle kvalificeret arbejdskraft på længere sigt. Det skyldes blandt andet den demografiske udvikling. I Danmark bliver der flere og flere ældre, men færre unge til at tage over på arbejdsmarkedet. Sådan er det også i de fleste af de andre EU-lande.

Krav om stigende kvalifikationer

De kvalifikationer, som arbejdstagerne i EU har, matcher ikke de kvalifikationer, der skal til for at få et job i fremtiden. EU-kommissionen vurderer, at jobs fremover vil blive mere vidensbaserede og kræve højere uddannelser.

EU-Kommissionen har anslået, at i 2020 vil 35% af alle jobs kræve kvalifikationer på højt niveau. Det er en udfordring, for alt for mange borgere i EU har ikke nok uddannelse i dag. Det er ikke kun de danske virksomheder, men virksomheder i det meste af EU, som vil mangle kvalificeret arbejdskraft. Derfor har EU-landene sammen besluttet at gøre noget ved det.

EU's 2020 mål

Ligesom den danske regering har sat en række mål for, hvor Danmark skal være i år 2020, har Danmark også sammen med de andre EU-lande opstillet mål for, hvor EU skal være i år 2020.

Nogle af målene handler om, at EU-landene skal arbejde for at øge beskæftigelsen og sørge for, at flere får en videregående uddannelse. Borgerne skal uddannes til at have de rette kvalifikationer til de rette jobs, deres arbejdsvilkår skal forbedres, og der skal skabes nye jobs.

Det skal blandt andet ske ved at udbrede muligheden for livslang læring og forbedre uddannelsessystemerne på alle niveauer. Det skal også ske ved at gøre arbejdsmarkedet mere fleksible og sikre. Her har Danmark inspireret resten af EU med sin anerkendte 'flexicurity'-model. Nu vil man i flere EU-lande arbejde i retning af flexicurity-modellen. Men modellen som sådan kan ikke overføres til andre lande. Dertil er historien og traditionerne for forskellige.



Školy, ecole, mokyklos, escola, school, skole

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk



I EU arbejdes der på et fælles uddannelsessprog. Det skal gøre det lettere for virksomheder og borgere at gennemskue uddannelser og kvalifikationer på tværs af landegrænser

Mange uddannelseskonsulenter i den danske finanssektor kan sikkert nikke genkendende til, at eksamensbeviser har ændret sig gennem de senere år. Nu har alle offentlige uddannelser fået engelske navne, og ud for hvert fag på eksamensbeviset står der, hvor mange 'ECTS'-point faget er værd. Disse ændringer er kommet, fordi der arbejdes med at skabe gensidig anerkendelse af de mange forskellige uddannelser, som man kan tage rundt om i Europa.

Grænseløse kvalifikationer

I EU er uddannelsespolitiske emner gennem tiden kommet til at fylde mere og mere. Det skyldes, at EU-landene er blevet enige om, at der er mange fordele ved at kunne forstå og bruge hinandens uddannelsessystemer.

I dag er det ikke usædvanligt, at en dansker søger job i for eksempel London eller Paris, og så er det en fordel, at det danske eksamensbevis også giver mening i udlandet. Det samme gælder herhjemme, når de danske virksomheder bliver kontaktet af udenlandske jobansøgere. Hvis deres eksamensbeviser lever op til nogle enkelte standarder, bliver de meget lettere at anvende i rekrutteringsprocessen.

Fælles uddannelsessprog

EU-landene indførte ECTS-systemet, så det er lettere at beskrive omfanget af uddannelser på en ensartet måde i alle europæiske lande. På den måde ved man, at 10 ECTS-point i Danmark også svarer til 10 ECTS-point i Frankrig. Det gør det lettere at sammenligne uddannelser. For studerende, der gerne vil læse en del af deres uddannelse i udlandet, gør ECTS-systemet det også lettere at få godkendt de fag, de tager i udlandet.

Kvalifikationer er meget mere end eksamensbeviser

Inden for EU arbejdes der også med at sikre bedre anerkendelse af uformelle kvalifikationer. Det er nemlig ikke kun formelle eksamensbeviser, som det er vigtigt at få anerkendt på tværs af Europas landegrænser.

Alle de kvalifikationer og erfaringer, som en person opnår ved at gå på arbejde og efteruddanne sig på kurser eller via e-læring, tæller også. Den slags kvalifikationer er bare sværere at skrive ned på et stykke papir. Det arbejder EU også på at løse. Hvis det bliver lettere for borgerne at få anerkendt alle deres kvalifikationer, vil det også give dem bedre adgang til at videreuddanne sig og forbedre deres fremtidige jobmuligheder.

Uddannelse på tværs - fortsat

Af Susan V. Middelboe, SUM@fanet.dk

København-erklæringen, Bologna-deklaration og Brügge-kommuniké handler om uddannelse i EU

Det startede i Bologna

Bologna-deklarationen havde til formål at skabe et europæisk område for videregående uddannelse, så studerende og færdiguddannede kan bevæge sig frit mellem de europæiske uddannelsesinstitutioner og de nationale arbejdsmarkeder. Det kræver, at uddannelseselementer og færdige uddannelser er gensidigt anerkendte.

København, Lissabon og Brügge

København, Lissabon og Brügge er veje frem i det europæiske samarbejde om at øge kvaliteten af erhvervsuddannelsen i Europa og gøre erhvervsuddannelse mere tilgængeligt og relevant for arbejdsmarkedet.

Senest på et møde i december 2010 i Brügge, Belgien, har undervisningsministrene fra 33 europæiske lande sammen med repræsentanter for arbejdsgivere og fagforeninger og EU-Kommissionen bekræftet et fælles mål for erhvervsuddannelse for det næste tiår og en handlingsplan for de kommende fire år.

EQF og Danmark

Resultatet af samarbejdet er bl.a. EQF – European Qualification Framework. Danmark har udarbejdet en dansk kvalifikationsnøgle, som går med tallene 1-8 fra 9. klasse til Ph-d-niveau.

Målet med en kvalifikationsbeskrivelse er at forklarer de studerende og kommende arbejdsgivere, hvilke kompetencer en given uddannelse giver. Kort sagt, den kan nationalt bruges til en slags "forventningsafstemning". Alle de finansielle uddannelser er nu blevet indplaceret i den nationale kvalifikationsnøgle.

ESCO - seneste skud på stammen

Et EU-projekt under navnet "Europæiske taksonomier for færdigheder, kompetencer og erhverv" eller ESCO blev lanceret i marts 2010. Projektet skal udvikle et "fælles sprog" for at bygge bro mellem uddannelsesverdenen på denne ene side, og arbejdsmarkedet på den anden side. Lidt populært kan man sige, at uddannelsesniveauer skal matches med jobkompetencer på europæisk plan.

EQF- OG FINANS

Finansuddannelsen 3 og 4	
Finansøkonom	5
Finansbachelor	6
Cand.merc.	7

Nyt fra FA

Ændringer i medlemskredsen

Med virkning fra 1. januar 2011 er følgende udtrådt af FA:

Spartacus A/S, EBH Ejendomme, EBH Leasing, EBH Administration, Fionia Bank A/S (alle medarbejdertomme selskaber), SHB Liv Forsikringsaktieselskab (aktiviteter overdraget til Handelsbanken) og EIK Bank A/S.

Pr. 1. januar 2011 er Coface Norden Services A/S og Finansiell Stabilitet A/S indmeldt i FA.

Pr. 1. februar 2011 har FA 214 medlemmer fordelt på 160 pengeinstitutter, 10 real- og kreditinstitutter og 44 forsikringsvirksomheder.

Virksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2010 eller senere optagelsestidspunkt i alt 67.858 medarbejdere, idet der dog på nuværende tidspunkt ikke er medarbejderantal for de senest optagne medlemmer.

Sekretariatet

Studentermødhjælp Daniel Wiingaard Bach er fratruddet sin stilling i FA med udgangen af januar 2011.

Uddannelseskonsulent Lars Truelsegaard Andersen har med udgangen af januar 2011 fratruddet sin stilling i FA for at tiltræde en stilling som erhvervsrådgiver i Arbejdernes Landsbank, hvor Lars oprindeligt kommer fra.

Uddannelseschef Peter M. Frederiksen fratrudder sin stilling med udgangen af februar 2011. Peter tiltræder en stilling som direktør for et nyoprettet FinansVidenCenter i erhvervsakademisektoren på Erhvervsakademi Lillebælt.

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK

