

FAMAGASINET

Vækst, velstand og velfærd

Nu er det tiden til reelle reformer på arbejdsmarkedet s 2

Dagspengesystemet skal moderniseres

Fokus på kortere ledighedsperioder og beskæftigelse s 4

Flere i arbejde øger væksten

Efterlønnen skal afskaffes; fleksjob og førtidspension skal samtænkes s 3

Lønssystemet er forældet

Vestjysk Bank vil hellere belønne kompetencer og præstation s 6

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

MARTS 2011

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR.2



Vækst, velstand og velfærd

Det er noget, mange taler og har en mening om; og godt det samme. Derimod kniber det desværre med at enes om ting, der for alvor trækker i den rigtige retning. Det er ærgerligt nu, men rigtig slemt i fremtiden for kommende generationer. I stedet for kampen om, hvem der skal sidde i ministerbilerne, burde der arbejdes for en bred enighed om en økonomisk holdbar udvikling og bedre sammenhængende rammebetingelser. Både for den private og offentlige sektor. Det har noget at gøre med nødvendige reformer, men også med at få genskabt et mere frugtbart klima for samarbejde på kryds og tværs.

FA har som en arbejdsmarkedsorganisation fokus på det finansielle arbejdsmarked i bred forstand og på løn og arbejdsvilkårene der. Dermed være ikke sagt, at man kan adskille arbejdsmarkedsforholdene fra det overordnede om økonomisk ansvarlighed og gode rammevilkår. Tvært i mod er arbejdsmarkedsforholdene en vigtig del af det samlede billede, og langt hen ad vejen forhold, som vi stadig i Danmark selv har indflydelse på.

I dette FA Magasin giver FA en første penneprøve på ideer og holdninger, som bør indgå i overvejelserne om reformer på arbejdsmarkedet. Det skulle gerne være et bidrag til at komme videre. Mange af tingene har FA tidligere været fremme med. Her er forslagene så samlet. Men FA har også helt nye tanker om, hvordan vi i fællesskab sikrer fremtiden med de rigtige kompetencer.

Om tiden ligefrem er inde til en 1987 løsning er måske tvivlsomt. Vi danskere ser jo først skriften på væggen, når vi står med ryggen mod muren(!). Men problemerne forsvinder i hvert fald ikke med politisk polemik, diverse meningsmålinger eller forskellige former for protestaktioner.



Steen A. Rasmussen

Foto: Lars H. Knudsen

Steen A. Rasmussen

Flere i arbejde øger væksten

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

Den største udfordring på det danske arbejdsmarked er at sikre en større arbejdsstyrke i fremtiden. Derfor anbefaler FA, at:

- efterlønnen skal afskaffes
- fleksjob og førtidspension skal tænkes sammen

Arbejdsstyrken skal øges

En større kvalificeret arbejdsstyrke er en forudsætning for øget vækst og velfærd i Danmark, men desværre er der udsigt til, at Danmark kommer til at mangle arbejdskraft. Med store årgange af ældre på vej på pension og efterløn, er det vigtigt, at der sættes ind i tide, så flest mulige fastholdes på arbejdsmarkedet. Ingen skal opmuntres til at forlade deres job tidligere end nødvendigt.

Afskaf efterlønnen

Jo hurtigere efterlønnen afskaffes, jo bedre. Ingen under 50 år bør have mulighed for at gå på efterløn, og for personer på 50 år eller mere skal efterlønsalderen gradvist hæves. Det vil stadig give tid til, at den enkelte dansker kan planlægge resten af sit arbejdsliv og indstille sig på en senere tilbagetrækningsalder.

Det er sund fornuft, at tilbagetrækningsalderen stiger i takt med, at levealderen stiger. Jo længere man lever, jo mere må man arbejde og bidrage til velfærdssamfundet. Mennesker, der er i stand til at arbejde, skal ikke tilskyndes til at trække sig tilbage for tidligt. Der er brug for alle gode erfarne kræfter på arbejdsmarkedet.

Fleksjob og førtidspension skal samtænkes

Forsørgelsesordninger må ikke blive til permanent parkering af personer, der rent faktisk er i stand til at varetage et job - eller har udsigt til at blive i stand til det igen. Derfor skal ordningerne for fleksjob og førtidspension samtænkes, så de i højere grad tilskynder, at alle arbejder lige så meget, som deres helbred tillader det.

Fleksjobordningen skal målrettes personer med nedsat arbejdsevne, der ellers ville ende som førtidspensionister. Fleksjob skal være midlertidige og som hovedregel højst vare i fem år. For heldigvis bliver mange mennesker raske igen, og så er der brug for dem på arbejdsmarkedet. Samtidig skal førtidspensionister have bedre mulighed for at komme tilbage i arbejde, hvis de får det bedre.

Ansvarlighed og sund fornuft

Der skal tages hensyn til, at nogle jobs er mere opslidende end andre, og nedslidte og syge skal have mulighed for at trække sig tilbage. Det er social ansvarlighed. Men det er også social ansvarlighed at sikre Danmarks vækst og velfærd i fremtiden. Det er sund fornuft, at raske mennesker skal arbejde mere. Derfor giver det god mening at afskaffe efterlønnen og reformere ordningerne for fleksjob og førtidspension.



Dagpengesystemet skal moderniseres

Af Claus Ryde, clr@fanet.dk

Dagpengesystemet bør målrettes kortvarig ledighed, have fokus på job og afspejle konjunkturer i samfundet

I Danmark kan en ledig – der er medlem af en a-kasse - få dagpenge i 2 år. Perioden på 2 år er uafhængig af, om der er høj eller lav ledighed, og dermed om udsigterne til hurtigt at finde et job er god. Dagpengenes størrelse er for langt de fleste reelt uafhængig af den indtægt, man har haft. Det giver lavtlønnede en høj dækning, mens fx finanssektorens medarbejdere vil opleve en stor økonomisk nedgang, hvis de skal leve af dagpenge. En person, der har tjent mere end 20.044 kr. pr. måned, kan højst få 16.597 kr. pr. måned.

FA har tidligere efterlyst et mere fleksibelt dagpengesystem. Dagpengesystemet skal være et sikkerhedsnet under kortvarig ledighed.

Nyt job og dagpengemodel hører sammen

Erfaringerne viser, at mange ledige kommer i job, kort før dagpengene slipper op. Hvis dagpengesystemet giver en højere ydelse i en kort periode, vil det motivere ledige til hurtigt at finde nyt arbejde. Trækker ledigheden ud, skal dagpengene sættes ned for at øge motivationen til at tage arbejde. FA har derfor støttet Arbejdsmarkedskommissionens anbefaling om et mere konjunkturafhængigt dagpengesystem, hvor dagpengeydelsen gradueres og reduceres, når ledigheden er lav.

Mere fleksibilitet i dagpengesystemet kan nås ved, at dagpengeperioden sættes ned til fx 1 år, når ledigheden igen bliver lav. Det vil afkorte ledighedsperioderne og øge arbejdsudbuddet i tider med lav ledighed. Stiger ledigheden på ny, følger dagpengeperioden med op og ender fx på de 2 år, vi har i dag.

Indsats før ledighed virker

Erfaringerne fra finanssektoren viser, at en tidlig og målrettet indsats virker. Virksomheder i finanssektoren har brugt mange penge på outplacement og lignende. Disse tiltag har været med til at afbøde virkningen af de afskedigelser, der er gennemført under finanskrisen. Ledigheden blandt finansuddannede er fortsat lav - trods de mange afskedigelser.

Den offentlige indsats skal også starte, før ledigheden rammer. Når større afskedigelser varsles til myndighederne i god tid, skal tiden bruges på at hjælpe de nye ledige i arbejde – helst før de er blevet ledige. Jobcentrenes indsats skal være målrettet, og der må ikke spekuleres i, om det er den ene eller anden offentlige kasse, der skal betale. Fokus skal være at få de ledige i beskæftigelse igen.

Arbejdsmarkedskommissionen anbefalede et mere konjunkturafhængigt dagpengesystem

Aktiv seniorpolitik

Af Hans Jørgen Steffensen, HJS@fanet.dk

Danmark mangler arbejdskraft, og ældrebyrden er ved at blive for stor. Så selv om der lige nu er arbejdsløshed, bør virksomhederne allerede nu sætte ind. Et af redskaberne til at øge udbuddet af arbejdskraft er aktiv seniorpolitik



Seniorer er en vigtig ressource på arbejdsmarkedet. Derfor er det nødvendigt at se på, hvordan seniorer, som er sunde og raske, og som både vil og kan fortsætte på arbejdsmarkedet, kan fastholdes og udvikles. En række kompetencer udvikler sig ofte med alderen. Viden, erfaring, overblik, menneskekundskab og evnen til at kommunikere er typiske seniorkompetencer.

Aktiv seniorpolitik skal ikke som efterløn, folkepension og førtidspension bestemmes på Christiansborg. FA mener, at aktiv seniorpolitik skal være en del af virksomhedernes personalepolitik og baseres på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dermed bliver indsatsen en del af den fleksibilitet, som er karakteristisk for det danske arbejdsmarked. Med gradvis afskaffelse af efterlønsordningen vil der automatisk blive mere rum til aktiv seniorpolitik. I finanssektoren er der aftalt overenskomstbestemmelser, der giver seniormedarbejdere mulighed for mere tid til sig selv, mens de fortsat er i arbejde. Det er fx bestemmelser om ret til deltidsansættelse, uden at det går ud over pensionsordningen. Overenskomsten giver dermed et fundament, for at virksomhederne kan arbejde videre med at udvikle virksomhedens egen seniorpolitik.

Både Folketing og arbejdsmarked må hjælpe til

Der er ingen generel opskrift for, hvordan en aktiv seniorpolitik skal udformes. Enhver virksomhed må selv kortlægge alderssammensætningen blandt medarbejderne og bl.a. se på, hvor de kompetencer, som virksomheden har brug for i dag og i fremtiden, skal hentes. En omkostningsberegning kan fx vise, at der er bedre økonomi i at fastholde en medarbejder i endnu et par år – frem for at skulle investere i en ny medarbejder.

Seniorer har ikke brug for særlige arbejdsmiljø- eller sundhedsfremmetiltag

Et højt arbejdsmiljø- og sundhedsniveau er gavnligt for alle. Der er ikke bevist nogen effekt af særlig indsats over for seniorer. Ældre medarbejdere skal ikke på skånekost. Men det er generelt en fordel at samtænke virksomheders arbejdsmiljø- og sundhedsfremmetiltag.

Lønssystemet er forældet

Af Anne Mette Skousen, AMS@fanet.dk

Så klar er udmeldingen, når HR- & kommunikationsdirektør Michael T. Madsen bliver spurgt til sit syn på overenskomstens lønsystem – han ønsker mere fleksibilitet

Ved de seneste overenskomstforhandlinger er udviklingen ifølge HR- & kommunikationsdirektør Michael T. Madsen, Vestjysk Bank, gået den rigtige vej. I 2008 blev de automatiske anciennitetsstigninger for medarbejdere i lønniveau 2 (medarbejdere med en årsløn inkl. pension over 463.000 kr.) afskaffet, og det skal fortsætte den vej, mener han.

"Problemet med de nuværende bestemmelser er, at der er for meget stivhed i lønsystemet. Medarbejdere skal have fastsat lønnen på baggrund af nogle formelle kompetencer, der er fastsat i overenskomsten. Det vil være mere fair at belønne medarbejderen på deres reelle kompetencer og deres præstation."

Hvilke udfordringer giver lønsystemet i dagligdagen?

"Helt konkret, så har jeg oplevet medarbejdere, som i en periode vil koncentrere sig om mindre komplekse arbejdsopgaver. Det ønske kan vi ikke nødvendigvis honorere på en fair måde. For hvis medarbejderen fx har en finansiel videreuddannelse, skal lønnen være på et vist niveau, uanset de arbejdsopgaver medarbejderen har. Så selvom medarbejderen ønsker det, kan vi ikke for en periode aftale en (lavere) løn, der passer til jobbet indhold. For det meste finder vi et kompromis, men det trækker ressourcer ud af den samlede lønpulje, og det begrænser derfor lønpuljen til andre medarbejdere og i yderste konsekvens beskæftigelsen."

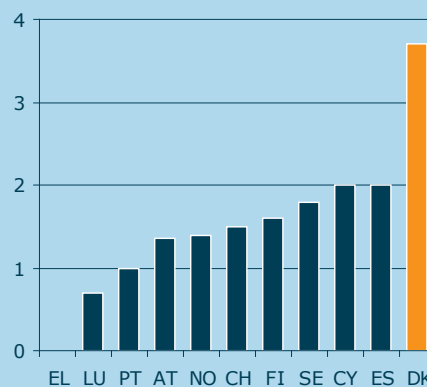
Hvordan skal fremtidens lønsystem se ud?

"Vi skal først og fremmest slippe de regler, der er i lønniveau 1. Det vil give færre udfordringer i det daglige. Derudover ser jeg gerne, at lønsystemet i finanssektoren bliver mere markedsbestemt i lighed med det øvrige private arbejdsmarked. Der skal være større frihed til individuel løn, hvor vi i højere grad skeler til reelle kompetencer frem for anciennitet og formelle uddannelser. Større fleksibilitet i lønsystemet vil også gøre det lettere at realisere Finansforbundets tanker omkring livsfaser."



DANSK LØNSTIGNING SKAL NED

De danske finansansatte fik en lønstigning på 3,7% i 2010. Væsentlig mere end i de øvrige europæiske lande. I Danmark er aftalt lønstigning på 1,07% i 2011. For de andre europæiske lande kender FA endnu ikke den aftalte stigning, eller forhandlingerne er fortsat i gang. Sveriges forhandlinger er netop overtaget af forligsinstitutionen, da overenskomstparterne efter 5 måneders forhandlinger ikke blev enige om bl.a. lønstigningen for 2011.



Kilde: Banking Committee
februar 2011

Lad Søren og Nutidsbank aftale timerne selv

Af Mariane Dissing, MDI@fanet.dk

12 minutter mere om dagen, 37 eller 40 timer om ugen, 48 timer i snit om ugen over 13 uger, 1924 timer om året

Der er mange måder at finde ud af, hvor meget den enkelte medarbejder skal arbejde. I Danmark er der tradition for, at arbejdstid er noget, der reguleres på arbejdsmarkedet. Ikke på Christiansborg. I finanssektoren betyder det, at FA og Finansforbundet eller DFL laver rammer for arbejdstiden i overenskomsten. Det er så op til den enkelte arbejdsgiver at løse resten. I virkelighedens verden er det i sidste ende en sag mellem den enkelte medarbejder og leder. Den model ser FA gerne bevaret og styrket.

Enkel aftalemodel efterlyses

FA har sin del af ansvaret for, at overenskomsterne – især på pengeinstitutområdet – har alt for mange sider om arbejdstid. Faktisk er der 25 tætskrevne sider om arbejdstid. De finansansatte har i dag et langt højere kompetenceniveau, end dengang arbejdstidsreglerne blev indsat. Det er på høje tid, at overenskomstens regler om arbejdstid afspejler den medarbejdersammensætning, der er i dag. Og samtidig tager højde for den digitalisering og forandring af arbejdets organisering, der også sker hele tiden.

Derfor vil FA arbejde for en forenkling af de regler, der kendes i dag. Fx har vi afsnit om frivillig højere arbejdstid. Det burde være enkelt at aftale – men nej, det kræver en masse forarbejde, før Søren Hansen kan få lov til at have en normal arbejdstid på 40 timer om ugen i Nutidsbanken.

Arbejdstid er ikke partipolitisk issue

FA tror ikke på, at det rigtige er, at alle i finanssektoren skal arbejde mere hver eneste dag eller uge. Det vil hverken passe til den enkelte virksomheds eller den enkelte medarbejders behov. Men det bør være en mulighed, den enkelte leder og medarbejder selv aftaler - uden andre skal blande sig. Det er i hvert fald ikke noget, der hører hjemme i drøftelser med regering og Folketing.



Kompetenceudvikling hele livet

Af Michael Boas Pedersen, mbp@fanet.dk

Vækst og velstand kan sikres via en arbejdsstyrke med et højt kompetenceniveau, der matcher arbejdsmarkedets behov i fremtiden

Uddannelsespolitik skal anskues i sin helhed fra folkeskole til arbejdsmarked. Udbuddet af uddannelser skal målrettes og ligge i tråd med arbejdsmarkedets behov for kompetencer.

For mange unge søger mod uddannelser, der ikke er efterspurgt af arbejdsmarkedet. Derfor skal rådgivningsindsatsen styrkes, og de forskellige uddannelser skal justeres, så de kan matche arbejdsmarkedets kompetencekrav.

Frie og gnidningsfrie overgange mellem uddannelser

Der skal være gnidningsfrie overgange mellem formelle offentlige uddannelser, og der skal bygges bro mellem offentlige og private uddannelser. Det gavner både de studerende, virksomheder og samfund.

Det kræver et fleksibelt meritssystem samt en systematisk anvendelse af real-kompetencevurderinger. Efter fransk forbillede bør Danmark indføre et valideringsråd, der kan foretage uafhængige vurderinger af kompetencer.

Farvel til akademiske samleband

Til trods for mange tiltag er danske universitetsdimittender stadig væsentligt ældre end dimittender i andre lande. Det mindsker den aktive arbejdsstyrke.

På de fleste studier er bacheloruddannelserne flettet ind i den tilknyttede kandidatuddannelse. Bacheloruddannelserne bør tilrettelægges, så de både selv opfylder arbejdsmarkedets behov, men også forbereder til studier på kandidatniveau.

Det akademiske speciale forlænger stadig mange studier unødigt meget. Derfor skal den studerende kunne vælge mellem en 'master by thesis' med et speciale og en 'master by course' uden et speciale.

Kompetenceforsikring kan sikre livslang læring for alle

For at styrke efter- og videreuddannelsen af medarbejdere gennem hele livet foreslår FA, at der oprettes en fælles kompetenceforsikring. Forsikringsordningen skal understøtte kompetenceudvikling generelt og dermed også række ud over medarbejderens aktuelle job.

Ordningen skal være en opsparingsmodel, hvor medarbejderen optjener point/midler til efter- og videreuddannelse. Medarbejderen beslutter sammen med arbejdsgiveren, hvornår kontoen hæves, og hvordan den anvendes. Ordningen kan fx finansieres med 1/3 del fra hhv. arbejdsgivere, arbejdstagere og staten.

Uddannelsespolitik skal kobles direkte op på arbejdsmarkedets efterspørgsel på kompetencer. Det skal ske gennem målrettet rådgivning og mere arbejdsmarkedsrettede uddannelser generelt.

Universitetsloven af 2003 lægger op til, at bachelorer skal kunne vælge forskellige kandidatuddannelser på tværs af fag og universiteter. Alligevel vanskeliggør institutionel modstand stadig overgange og merit-muligheder mellem forskellige uddannelser fra bachelorniveau og kandidatniveau.

To skridt frem - og et tilbage er ikke nok forenkling

Af Hans Jørgen Stffensen, HJS@fanet.dk

Økonomisk vækst og øget beskæftigelse kræver færre administrative byrder for virksomhederne

Regeringen havde en ambitiøs målsætning om, at virksomhedernes lovbestemte administrative byrder skal lettes med op til 25% inden 2010. Formålet var at frigive ressourcer i dansk erhvervsliv, så virksomhederne netop kan skabe den vækst og øgede beskæftigelse, som der er stor brug for. Når virksomhederne skal bruge mindre tid og færre ressourcer på at efterleve administrative krav fra myndighederne, har de mere tid til at drive forretning – og dermed skabe værdi.

Der er langt til regeringens mål

Den endelige opgørelse af de administrative lettelser skulle være klar 1. januar – men ser ud til først at komme i april 2011. Vi ved, at der samlet set var sket en reduktion med 20% i 2009 set i forhold til 2001. Der var dog store variationer mellem de enkelte ministerområder. På Beskæftigelsesministeriets område havde man kun nået en reduktion på 16%. Ministeriet skulle dermed indhente et markant "efter-slæb", hvis de 25% skulle nås inden udgangen af 2010. Blandt de gennemførte ændringer er afskaffelsen af underskrift på feriebeviser og reduktioner i indberetning på grund af eIndkomstregistret. Større brug af digitale løsninger mellem virksomheder og det offentlige har dog haft større betydning.

FA peger på flere forenklinger

FA har mange gange peget på behovet for regelforenklinger på Beskæftigelsesministeriets område. Et af dem er ferieloven, hvor der er store muligheder for at lette de administrative byrder. Ministeren har i stedet valgt at fremsætte et snævert lovforslag i Folketinget.

Nye love tjekkes ikke for administrative byrder

Økonomi- og erhvervsministeren lovede i juni 2010, at nye regler screenes for administrative byrder. Desværre har flere efterfølgende lovudkast manglet netop

en analyse af, hvilke administrative konsekvenser regelændringen har for erhvervslivet. Det giver risiko for, at nye regler medfører nye administrative byrder for virksomhederne, som kunne være undgået ved rettidig omhu. Eller sagt med andre ord: To skridt frem - og et tilbage.



Bedre trivsel og fortsat godt psykisk arbejdsmiljø

Af Hans Jørgen Steffensen, HJS@fanet.dk

Servicevirksomheder og videnstunge virksomheder fylder gradvist mere på arbejdsmarkedet, mens industrien skrumper. Derfor er der brug for mere fokus på psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladserne

Undersøgelser viser, at dårligt psykisk arbejdsmiljø kan give stress, hjertekarsygdomme og depressioner. Omvendt kan et godt psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen medvirke til at reducere sygefravær og tidlig tilbagetrækning, ligesom det kan skabe større motivation og arbejdsglæde – til gavn for produktivitet og bundlinje.

De glade danskere i EU "stresser"

Danskere er de EU-borgere, der er mest tilfredse med deres arbejdsvilkår. Knap 95% af danskerne er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdsvilkårene i deres job. Til sammenligning er knap 85% tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejdsvilkår i EU. Det viser en undersøgelse for 2010 af det Europæiske Institut til Forbedring af Arbejds- og Levevilkår.



Men samtidig er Danmark det land, hvor flest mennesker må forlade arbejdsmarkedet på grund af psykisk nedslidning. Det viser en ny rapport fra OECD. I 1995 havde én ud af fire danskere, der gik på førtidspension, psykiske problemer. I 2007 var andelen steget til hver anden. Trods stor jobtilfredshed er der altså fortsat udfordringer.

Trivsel skal skabes lokalt

FA mener, at de enkelte virksomheder selv skal sørge for at forebygge og afhjælpe problemer i det arbejdsbetingede psykiske arbejdsmiljø. Det skal ske i samarbejde mellem virksomhedens ledelse og medarbejderrepræsentanter. Skal Arbejdstilsynet ind, bør det primært ske i form af dialog - og ikke ved påbud eller bøder. Desuden bør der i det psykiske arbejdsmiljø være tilsvarende bagatelgrænser som i det fysiske arbejdsmiljø, før myndigheden griber ind.

Finanssektoren kan arbejde positivt med arbejdsmiljø

Ledelse og medarbejdere har en fælles interesse i at udvikle trivsel. Det gælder også i finanssektoren, som hverken er udsat for ekstra stress eller klassificeret som "særligt nedslidningstruet". For mange finansvirksomheder vil det alligevel være naturligt at prioritere "positive arbejdsmiljøfaktorer", som kan fremme trivsel, jobtilfredshed, kvalitet, produktivitet og bundline – frem for kun at se på risikofaktorer. Nye undersøgelser viser, at de virksomheder, der arbejder for at opbygge virksomhedens interne "sociale kapital" ved at prioritere tillid, retfærdighed og samarbejde, får gode resultater, når det gælder om at producere og levere dens kerneydelser.

Nyt fra FA

Ændringer i medlemskredsen

Med virkning fra 1. januar 2011 er NEM Forsikring A/S indmeldt i FA.

Pr. 1. marts 2011 har FA 215 medlemmer fordelt på 160 pengeinstitutter, 10 real- og kreditinstitutter og 45 forsikringsvirksomheder.

Medlemsvirksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2010 eller senere optagelsestidspunkt i alt 68.017 medarbejdere, idet der dog på nuværende tidspunkt ikke er medarbejderantal for det senest optagne medlem.

FA's sekretariat

Pr. 1. april 2011 er Helle Hjort Christensen ansat som uddannelseskonsulent i FA. Helle kommer fra en stilling i Finanstilsynet og afløser Lars Truelsegaard Andersen, der fratrådte med udgangen af januar.

Endvidere er stud.jur. Chelina Christensen ansat pr. 1. april 2011 som studentermedhjælper. Chelina afløser Daniel Wiingard Bach, der også stoppede med udgangen af januar.

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

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

